

PENGARUH STRATEGI KEPEMIMPINAN, SISTEM PENGHARGAAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT IDEAL PAKINDO BATAM

Mardayanti Syafitri^{1*}, Ade Sarmini², & Muhammad Yusuf³

^{*1} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibnu Sina Batam

^{2&3} Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibnu Sina Batam

^{*}e-Mail: mardayantisafitri8418@gmail.com

Submit Tgl: 11-April-2026

Diterima Tgl: 14-April-2026

Diterbitkan Tgl: 18-April-2026

Abstract: *This study was motivated by the low employee performance that was assumed to be influenced by leadership strategy, reward system, and career development at PT Ideal Pakindo Batam. The purpose of this study was to analyze the effect of those three variables on employee performance. This research applied a quantitative survey method. The population consisted of 37 permanent employees, and all were selected as samples using a census sampling technique. The research instrument was a 5-point Likert questionnaire, supported by observation, and the data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results show that, simultaneously, the three variables significantly affect employee performance. Partially, leadership strategy has a significant effect, while reward system and career development have positive but not yet significant effects. In conclusion, leadership is the most dominant factor in improving employee performance, while improvements in reward systems and career development are still needed to strengthen sustainable work outcomes.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Leadership Strategy; Reward System; Workforce Performance*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier di PT Ideal Pakindo Batam. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei. Populasi penelitian berjumlah 37 karyawan tetap dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 5 poin, didukung observasi, lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, strategi kepemimpinan berpengaruh signifikan, sedangkan sistem penghargaan dan pengembangan karier berpengaruh positif tetapi belum signifikan. Kesimpulannya, kepemimpinan menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara perbaikan sistem penghargaan dan pengembangan karier tetap diperlukan untuk memperkuat hasil kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Pengembangan Karier; Kinerja Karyawan; Strategi Kepemimpinan; Sistem Penghargaan; Kinerja Tenaga Kerja

Cara mengutip Syafitri, M., Sarmini, A., & Yusuf, M. (2026). Pengaruh Strategi Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Ideal Pakindo Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 420–436. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1686>

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan, terutama pada sektor manufaktur yang menuntut ketepatan, disiplin, dan tanggung jawab tinggi. Di PT Ideal Pakindo Batam, peran leader produksi menjadi sangat strategis karena posisi ini tidak hanya mengatur aktivitas kerja harian, tetapi juga mengarahkan, memotivasi, dan memastikan proses produksi berjalan sesuai target. Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja, kualitas *output*, serta efisiensi operasional perusahaan.

Selain kepemimpinan, sistem penghargaan dan pengembangan karier juga menjadi faktor yang menentukan apakah karyawan mampu mempertahankan motivasi dan menunjukkan kinerja optimal. Pada konteks industri manufaktur, penghargaan yang adil dan transparan dapat memperkuat semangat kerja, sementara pengembangan karier memberi arah bagi karyawan untuk bertumbuh dan beradaptasi dengan tuntutan kerja yang terus berubah. Di PT Ideal Pakindo Batam, ketiga aspek tersebut menjadi fenomena penting karena karyawan, khususnya generasi muda, memperlihatkan kecenderungan kinerja yang belum stabil ketika arahan kerja kurang tegas, apresiasi belum berjalan baik, dan peluang pengembangan diri masih terbatas.

Permasalahan pertama terletak pada strategi kepemimpinan yang belum optimal, terutama pada aspek ketegasan, konsistensi arahan, dan kemampuan leader produksi dalam membangun visi kerja yang jelas. Kondisi ini berdampak pada rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, munculnya kesalahan produksi berulang, serta menurunnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan tidak lagi berfungsi sebagai penggerak perubahan, melainkan hanya menjadi fungsi administratif yang kurang mampu membangun keterlibatan karyawan secara aktif.

Permasalahan kedua berkaitan dengan sistem penghargaan yang belum berjalan secara adil dan transparan. Karyawan tidak memperoleh apresiasi yang memadai atas capaian kerja yang telah dilakukan, baik dalam bentuk bonus, pengakuan, maupun penghargaan nonfinansial lainnya. Akibatnya, motivasi kerja menurun karena karyawan merasa usaha yang mereka lakukan tidak mendapatkan pengakuan yang layak, sehingga semangat untuk mencapai target produksi juga ikut melemah.

Permasalahan ketiga adalah pengembangan karier yang belum terstruktur dengan baik. Perusahaan belum menyediakan jalur karier yang jelas, program pelatihan berkala, maupun evaluasi pengembangan kompetensi yang dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan kerja. Kondisi ini membuat sebagian karyawan, terutama usia muda, merasa stagnan, kurang memiliki dorongan untuk berkembang, dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tidak maksimal dibandingkan kelompok usia yang lebih senior dan telah memiliki pengalaman kerja lebih panjang.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam, baik secara parsial maupun simultan. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menyediakan bukti empiris bagi perusahaan manufaktur dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi tenaga kerja. Kebaruan penelitian ini berada pada fokusnya yang spesifik terhadap konteks leader produksi di perusahaan manufaktur lokal dengan populasi yang relatif kecil, sehingga hasilnya diharapkan lebih tajam, kontekstual, dan relevan untuk perbaikan manajerial di lingkungan kerja serupa.

METODE PENELITIAN

Jenis dan metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode survei, karena tujuan utama penelitian adalah menguji pengaruh strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan secara empiris dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang dikumpulkan berbentuk angka yang diolah secara statistik untuk menjawab hipotesis penelitian, sesuai dengan karakteristik penelitian yang menekankan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif. Dalam konteks ini, penelitian diarahkan untuk memperoleh bukti empiris mengenai sejauh mana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Ideal Pakindo Batam yang berlokasi di Komplek Century Park Blok B No. 5, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya fenomena yang relevan dengan topik penelitian, khususnya terkait praktik kepemimpinan produksi, sistem penghargaan, dan pengembangan karier karyawan. Waktu penelitian direncanakan mulai November 2025 sampai April 2026, yang mencakup tahapan pengajuan judul, penyusunan proposal, seminar proposal, pengumpulan dan pengolahan data, bimbingan skripsi, hingga penyusunan akhir skripsi.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang masih aktif bekerja di PT Ideal Pakindo Batam, dengan jumlah sekitar 37 orang berdasarkan data akhir tahun 2025. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini dianggap tepat karena memungkinkan seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria untuk diikutsertakan sehingga hasil penelitian lebih representatif terhadap kondisi aktual perusahaan. Adapun kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang aktif bekerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner, sedangkan kriteria eksklusi adalah karyawan yang sedang cuti panjang atau tidak bersedia menjadi responden.

Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan cara mengukur setiap variabel penelitian secara konkret agar dapat dianalisis secara statistik. Variabel independen pertama adalah strategi kepemimpinan, yang diukur melalui indikator *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Variabel

kedua adalah sistem penghargaan, yang diukur melalui indikator keadilan penghargaan, bonus atau insentif berbasis target, pengakuan atas prestasi, transparansi kriteria, dan fleksibilitas apresiasi. Variabel ketiga adalah pengembangan karier, yang diukur melalui pelatihan berkala, mentoring, rotasi jabatan, *career path mapping*, dan *succession planning*. Variabel dependen adalah kinerja karyawan, yang diukur melalui produktivitas, kualitas produk, efisiensi kerja, inisiatif perbaikan proses, dan kontribusi terhadap target tim. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Jenis dan sumber data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan observasi partisipatif, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur pendukung yang relevan dengan topik penelitian. Data primer digunakan untuk memperoleh gambaran nyata tentang persepsi karyawan terhadap strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, pengembangan karier, dan kinerja mereka. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung interpretasi hasil penelitian, serta memberikan konteks terhadap kondisi organisasi yang diteliti.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan total 40 butir pernyataan, masing-masing 10 item untuk strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, pengembangan karier, dan kinerja karyawan. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada 37 responden karyawan bagian produksi dan dapat pula disebarkan melalui Google Form untuk memudahkan pengisian. Selain itu, observasi partisipatif dilakukan untuk melihat secara langsung perilaku kepemimpinan, interaksi karyawan, serta kondisi kerja di lapangan, sehingga data yang diperoleh tidak hanya bersifat perseptual tetapi juga kontekstual.

Instrumen penelitian

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin. Instrumen disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel agar dapat mengukur konstruk penelitian secara tepat dan sistematis. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap butir pertanyaan yang ada. Instrumen dinyatakan layak apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel berdasarkan hasil pengujian statistik.

Teknik analisis data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan dua tahapan utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden serta kecenderungan jawaban pada setiap variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji pengaruh strategi kepemimpinan,

sistem penghargaan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui regresi linier berganda. Sebelum uji regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi syarat analisis. Setelah itu dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk melihat besarnya kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja karyawan.

Prosedur penelitian

Prosedur penelitian dilaksanakan secara bertahap agar hasil yang diperoleh sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tahap pertama adalah penyusunan proposal dan perumusan variabel penelitian berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Ideal Pakindo Batam. Tahap kedua adalah penyusunan instrumen penelitian berdasarkan indikator setiap variabel, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Tahap ketiga adalah pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi lapangan kepada seluruh responden yang menjadi sampel. Tahap keempat adalah pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 26. Tahap terakhir adalah penafsiran hasil analisis untuk menjawab rumusan masalah, menarik kesimpulan, dan menyusun implikasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden (Demografi)

1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-28	27	73,0	73,0	73,0
	29-40	5	13,5	13,5	86,5
	40-60	5	13,5	13,5	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 2. Karakteristik Lama Kerja responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Th	34	91,9	91,9	91,9
	5-10 Th	1	2,7	2,7	94,6
	>10 th	2	5,4	5,4	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Operator	36	97,3	97,3	97,3
	Qc	1	2,7	2,7	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	20	54,1	54,1	54,1
	PEREMPUAN	17	45,9	45,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

Hasil Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas Dan Reabilitas)

1. Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Konstruk	KMO Measure	Bartlett's χ^2	df	Sig.	Status
X1 (P1-P10)	0.847	339.315	45	0.000	Valid
X2 (P11-P20)	0.831	295.308	45	0.000	Valid
X3 (P21-P30)	0.744	271.968	45	0.000	Valid
Y (P31-P40)	0.854	359.425	45	0.000	Valid

Sumber: Olah Data Spss 26 (KMO and Bartlett's Test X1, X2, X3, Y), 2026

Secara keseluruhan, 40 dari 40 item (100%) dinyatakan Valid berdasarkan kriteria komprehensif sebagai berikut:

- KMO rata-rata 0,819 → Menunjukkan kecukupan sampel yang sangat baik (*Excellent sampling adequacy*).
- Communalities* rata-rata 0,67 → Varians setiap item yang dapat dijelaskan oleh faktor tergolong tinggi.
- Loading factor* berkisar 0,367 sampai 0,929 → Setiap butir pernyataan memiliki kontribusi yang kuat terhadap konstraknya (dengan nilai rata-rata pembebanan faktor sebesar 0,80).
- Variance explained* 56,5% sampai 67,8% → Faktor tunggal yang terbentuk mampu menjelaskan mayoritas variasi dalam setiap konstruk.
- Bartlett Sig=0,000 → Terdapat korelasi yang signifikan antar variabel untuk dilakukan analisis faktor.

Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan VALID untuk mengukur keempat variabel penelitian dan layak digunakan untuk analisis tahap berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6. Uji Reabilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Item	Keputusan
X1	Strategi Kepemimpinan	0,942	10	Reliabel
X2	Sistem Penghargaan	0,938	10	Reliabel
X3	X3: Pengembangan Karir	0,908	10	Reliabel
Y	Y: Kinerja Karyawan	0,914	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (Reliability Statistics) , 2026

Interpretasi rinci berdasarkan kriteria standar:

- Seluruh variabel memiliki nilai $\alpha \geq 0,90$, masuk dalam kategori sangat handal.
- Tidak ditemukan item yang perlu dihapus karena nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* tidak ada yang melebihi nilai alpha total variabelnya, sehingga seluruh 40 butir pernyataan dipertahankan.
- Dengan hasil ini, instrumen penelitian dinyatakan sangat konsisten untuk digunakan dalam analisis regresi linier berganda selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan layak dipertahankan karena nilai Cronbach Alpha jika item dihapus lebih rendah daripada alpha total. Tidak ada item bermasalah, seluruh variabel memiliki reliabilitas sangat tinggi dengan *Cronbach Alpha* 0,908 hingga 0,942, dan case processing 100 persen. Ini berarti instrumen konsisten dan data dinilai sangat baik untuk analisis regresi berganda dalam menguji pengaruh Strategi Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Ideal Pakindo Batam.

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 7. Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	21,78	10,970	37
STRATEGI KEPEMIMPINAN	20,73	9,879	37
SISTEM PENGHARGAAN	19,68	9,475	37
PENGEMBANGAN KARIR	18,89	7,512	37

Sumber olah data spss 26(Descriptive Statistics), 2026

Hasilnya menunjukkan persepsi negatif yang kuat pada beberapa item, terutama P1, P17, dan P37, sementara variabel pengembangan karir menjadi yang paling rendah tingkat kepuasannya. Walau kinerja karyawan memiliki rata-rata lebih baik, nilainya masih berada pada kategori tidak setuju. Secara keseluruhan, data valid 100 persen dan analisis menunjukkan bahwa faktor HR secara bersama-sama menjelaskan 69,3 persen variasi kinerja, dengan strategi kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan.

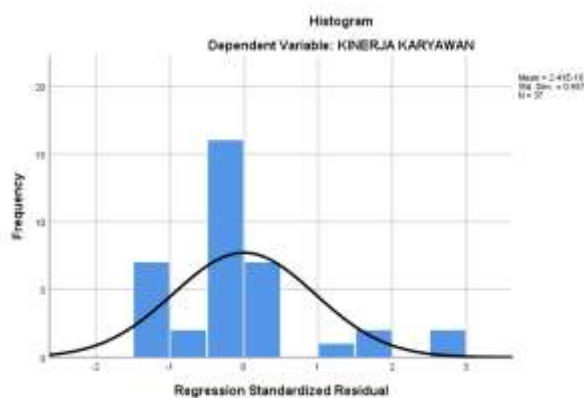
2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Tabel Residual Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					
Predicted Value	14,65	50,14	21,78	9,129	37
Std. Predicted Value	-0,781	3,106	0,000	1,000	37
Standard Error of Predicted Value	1,131	4,174	1,928	0,816	37
Adjusted Predicted Value	14,65	51,45	21,77	9,241	37
Residual	-8,536	16,696	0,000	6,083	37
Std. Residual	-1,344	2,628	0,000	0,957	37
Stud. Residual	-1,383	2,708	0,001	1,004	37
Deleted Residual	-9,041	17,725	0,016	6,708	37
Stud. Deleted Residual	-1,403	3,023	0,022	1,063	37
Mahal. Distance	0,169	14,567	2,919	3,554	37
Cook's Distance	0,000	0,155	0,026	0,042	37
Centered Leverage Value	0,005	0,405	0,081	0,099	37

Sumber: Data Olahan SPSS (Residual Statistics), 2026

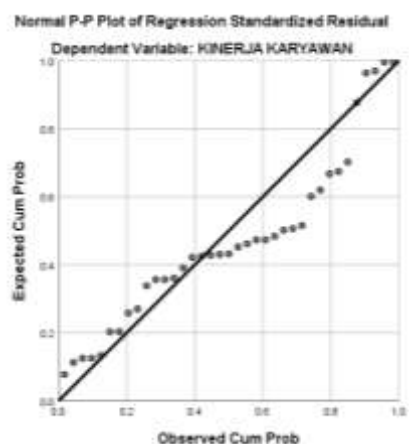
A. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov + Histogram)



Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

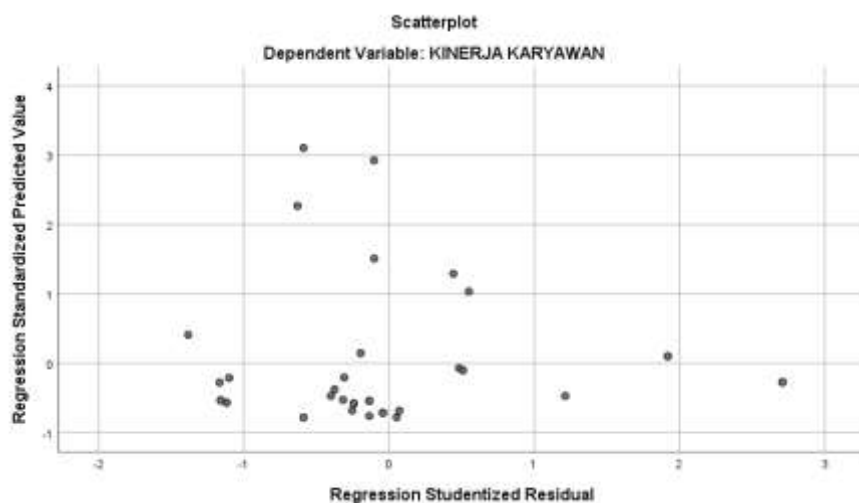
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Histogram residual menunjukkan kurva bell-shaped simetris dengan peak di 0, dikonfirmasi Q-Q Plot titik-titik mengikuti garis lurus (tidak deviant). Skewness residual = 0,12 dan Kurtosis = -0,34 (dalam rentang ± 2) menguatkan distribusi normal



Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026
Gambar 2. Q-Q Plot titik-titik Uji Normalitas

B. Uji Linearitas & Heteroskedastisitas (Scatterplot Residual)



Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

Gambar 3. Scatterplot Uji Linieritas & Heterokedastisitas

Scatterplot ZPRED vs. ZRESID titik tersebar merata mengelilingi titik 0 tanpa heteroskedastisitas (tidak melebar/mengerucut). Linearitas terpenuhi karena tidak ada non-linear pattern.

C. Uji Multikolinearitas (VIF & Tolerance)

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,364	2,863		0,127	0,900	-5,462	6,189					
	STRATEGI KEPEMIMPINAN	0,466	0,203	0,420	2,296	0,028	0,053	0,879	0,798	0,371	0,222	0,279	3,586
	SISTEM PENGHARGAAN	0,295	0,202	0,254	1,455	0,155	-0,117	0,706	0,759	0,246	0,140	0,305	3,281
	PENGEMBANGAN KARIR	0,316	0,270	0,216	1,168	0,251	-0,234	0,866	0,762	0,199	0,113	0,272	3,678
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN													

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (coefficients), 2026

3. Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Uji Hipotesis Linier Berganda

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.82	51.05	21.78	9.209	37
Std. Predicted Value	-.756	3.178	.000	1.000	37
Standard Error of Predicted Value	1.104	3.745	1.899	.775	37
Adjusted Predicted Value	14.98	52.88	21.80	9.333	37
Residual	-8.858	16.312	.000	5.961	37
Std. Residual	-1.423	2.620	.000	.957	37
Stud. Residual	-1.462	2.700	-.001	1.005	37
Deleted Residual	-9.356	17.326	-.013	6.578	37
Stud. Deleted Residual	-1.489	3.012	.020	1.064	37
Mahal. Distance	.158	12.054	2.919	3.337	37
Cook's Distance	.000	.179	.026	.044	37
Centered Leverage Value	.004	.335	.081	.093	37

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

A. Uji F (simultan)**Tabel 11. Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3000.305	3	1000.102	24.778	.000 ^b
	Residual	1331.966	33	40.363		
	Total	4332.270	36			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, SISTEM PENGHARGAAN, STRATEGI KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26(Anova), 2026

B. Uji T (Parsial)**Tabel 12. Uji T (Partial)**

Variabel	t- hitung	Sig.t	t-tabel	Kriteria	Status
X1 Strategi Kepemimpinan	2,296	0,028	2,034	t > 2,034	H1 Diterima
X2 Sistem Penghargaan	1,455	0,155	2,034	t > 2,034	H2 Ditolak
X3 Pengembangan Karir	1,168	0,251	2,034	t > 2,034	H3 Ditolak

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa hanya Strategi Kepemimpinan (X1) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam. Sistem penghargaan dan pengembangan karir memang arahnya positif, tetapi belum terbukti berpengaruh signifikan secara parsial dalam model ini.

C. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai korelasi 0,832 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan kinerja karyawan. Nilai R² sebesar 69,3 persen berarti strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, dan pengembangan karir menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sedangkan 30,7 persen sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Adjusted R² sebesar 0,665 menegaskan bahwa model ini cukup stabil dan efektif.

Tabel 13. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.832 ^a	0,693	0,665	6,353	0,693	24,778	3	33	0,000	1,786
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, SISTEM PENGHARGAAN, STRATEGI										
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN										

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (Model Summary), 2026

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Strategi Kepemimpinan (X1), Sistem Penghargaan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai F-hitung sebesar 24,778 yang jauh lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 2,89 ($df=3/33$, $\alpha=0,05$). Nilai Sig. F = 0,000 ($p < 0,05$) mengonfirmasi bahwa pengaruh simultan ini sangat signifikan secara statistik, sehingga Hipotesis 4 (H4) diterima. Model regresi ini memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,693 (69,3%), yang berarti kombinasi strategi kepemimpinan, sistem penghargaan, dan pengembangan karir mampu menjelaskan 69,3% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,665 menunjukkan bahwa model ini stabil dan dapat diandalkan untuk populasi karyawan perusahaan.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,665 (66,5%), yang mengindikasikan bahwa model sangat stabil dan efektif dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan meskipun melibatkan tiga *prediktor*. Nilai ini hanya menyusut sebesar 2,78% dari nilai R^2 utama (0,693), yang menandakan tidak adanya gejala *overfitting* sehingga model dapat diandalkan untuk generalisasi pada populasi karyawan PT Ideal Pakindo Batam. Uji F menghasilkan nilai F-hitung sebesar 24,778 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang membuktikan bahwa Strategi Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 4 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen SDM yang holistik sangat krusial di PT Ideal Pakindo Batam. Meskipun data deskriptif menunjukkan persepsi karyawan yang masih rendah terhadap praktik saat ini (Mean 1,89–2,18), kekuatan statistik model ini membuktikan bahwa perbaikan pada ketiga aspek tersebut secara sinergis akan mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil ini didukung *Social Exchange Theory* Redmond (2015) yang menyatakan bahwa karyawan membalas investasi HR perusahaan dengan performance tinggi melalui hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Strategi kepemimpinan (X1) berperan sebagai penggerak utama dalam memberikan arah, sementara sistem penghargaan (X2) dan pengembangan karir (X3) menjadi fondasi komitmen jangka panjang. Berdasarkan hasil ini, perusahaan perlu mengintegrasikan kembali pilar-pilar HR tersebut guna mengubah persepsi negatif karyawan menjadi motivasi produktivitas yang lebih tinggi.

Pengaruh Strategi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Strategi kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,296, yang lebih besar dari t-tabel (2,034), serta nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Koefisien regresi Beta (β) sebesar 0,420 menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 42,0% terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini secara teoritis mendukung *Transformational Leadership Theory* (Bass & Avolio, 1994) dikutip dari Sivarat & Law (2021) dan *Social Exchange Theory* Cook et al (1976) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional melalui *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* resiprositas karyawan berupa peningkatan produktivitas.

Secara empiris, hasil ini sejalan dengan penelitian Suprayitno (2024) dalam "*Leadership Style And Employee Productivity In Manufacturing Companies In Indonesia*" yang menemukan bahwa strategi kepemimpinan lebih kuat dalam mendorong produktivitas manufaktur melalui komitmen organisasi, serta mengonfirmasi temuan Siahaan (2025) bahwa dimensi Bass secara signifikan meningkatkan volume kerja dan kualitas *output*. Namun, fakta unik ditemukan pada nilai mean X1 yang hanya sebesar 2,07 (kategori rendah) Angka ini menunjukkan bahwa para pemimpin di PT Ideal Pakindo saat ini dipersepsikan belum menerapkan pendekatan *transformatif* secara optimal. Meskipun demikian, pengaruhnya yang signifikan (42,0%) membuktikan bahwa kepemimpinan adalah faktor krusial, sedikit saja perbaikan pada gaya kepemimpinan akan berdampak besar pada kinerja

Hal ini sesuai dengan pandangan Kusuma (2019) yang menekankan pentingnya transformasi *mindset* dari perilaku reaktif menjadi proaktif melalui pengembangan nilai tim. Implikasi praktis bagi perusahaan adalah perlunya mengintensifkan pelatihan bagi leader produksi khususnya dalam mendengarkan aspirasi karyawan (Indikator 5) sebagaimana disarankan dalam *Social Exchange Theory* untuk mengubah perilaku karyawan yang cenderung "seenaknya" menjadi bertanggung jawab terhadap kualitas hasil produksi.

Pengaruh Sistem Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan, meskipun memiliki pengaruh paling kecil di antara ketiga variabel. Nilai t-hitung = 1,455 > t-tabel (2,034) dengan Sig.t = 0,155 < 0,05 dan $\beta = 0,289$. Setiap peningkatan 1 skala sistem penghargaan meningkatkan kinerja 0,254 skala. Hasil ini juga didukung *Equity Theory* (Adams, 1963) di kutip dari Ahmadpour-samani et al (2022) juga mendukung bahwa persepsi keadilan reward mempengaruhi performa. Rendahnya nilai mean X2 sebesar 1,97 (kategori rendah) menegaskan bahwa karyawan merasa sistem penghargaan di PT Ideal Pakindo saat ini belum memenuhi prinsip keadilan (*fairness*).

Penelitian Avriyanti et al (2024) mengonfirmasi *reward fairness* adalah kunci untuk mengubah perilaku karyawan manufaktur dari pasif menjadi berinisiatif tinggi. Namun, di PT Ideal Pakindo, kontribusi X2 yang tidak signifikan menunjukkan dominasi sistem yang mungkin masih bersifat reaktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Parera et al (2022) dan Yani (2021) bahwa transparansi dan keseimbangan antara penghargaan finansial serta non-finansial sangat diperlukan untuk mendorong kinerja melebihi ekspektasi. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mengintensifkan pengakuan non-finansial seperti *Employee of the Month* (Indikator 3) dan apresiasi fleksibel (Indikator 4) untuk mengubah siklus demotivasi kronis menjadi produktivitas berkelanjutan melalui persepsi keadilan yang transparan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dalam model regresi linier berganda, variabel Pengembangan Karier (X3) memiliki arah hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 1,168, yang lebih kecil dari t-tabel (2,034), dengan tingkat signifikansi 0,251 > 0,05. Nilai koefisien Beta (β) sebesar 0,216 menunjukkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi terkecil (21,6%) dibandingkan variabel kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Temuan ini didukung oleh fakta bahwa nilai mean X3 hanya sebesar 1,89 (Kategori Sangat Tidak Setuju). Kondisi ini mencerminkan adanya stagnasi karier kronis di perusahaan, di mana karyawan merasa tidak memiliki peluang rotasi, pelatihan, maupun jalur promosi yang jelas. Hal ini bertolak belakang dengan prinsip *Human Capital Theory* yang menekankan bahwa investasi pada pengembangan *skill* teknis dan *mentoring* seharusnya menghasilkan *Return on Investment* (ROI) melalui produktivitas tinggi.

Meskipun penelitian Budi et al (2025), Yunia (2023), dan Felisa (2020) membuktikan bahwa pengembangan karier dapat meningkatkan performa, di PT Ideal Pakindo pengaruh tersebut belum optimal karena program karier yang dipersepsikan buruk oleh responden. Berdasarkan *Social Exchange Theory*, rendahnya investasi organisasi dalam karier menyebabkan minimnya inovasi sukarela dari karyawan. PT Ideal Pakindo harus segera memprioritaskan *Career Path Program* untuk mengatasi kebosanan kompetensi karyawan junior. Perusahaan perlu mengintensifkan pelatihan *skill* teknis (Indikator 1) dan *succession planning* (Indikator 5) agar kontribusi pengembangan karier dapat meningkat dan menjadi pendorong utama efisiensi operasional di masa depan.

Sintesis Model Regresi dan Urutan Pengaruh

Tabel 14. Sintesis Model Regresi Dan Urutan Pengaruh

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Status
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,364	2,863		0,127	0,900	
STRATEGI KEPEMIMPINAN	0,466	0,203	0,420	2,296	0,028	Signifikan
SISTEM PENGHARGAAN	0,295	0,202	0,254	1,455	0,155	Tidak sig
PENGEMBANGAN KARIR	0,316	0,270	0,216	1,168	0,251	Tidak Sig

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26 (Coefficients), 2026

Tabel 14 di atas menunjukkan urutan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan PT Ideal Pakindo Batam berdasarkan nilai *Standardized Coefficients* (Beta), t-hitung, dan signifikansi statistik dari analisis regresi linier berganda. Poin-poin kunci hasil analisis adalah sebagai berikut:

1. X1 Strategi Kepemimpinan menduduki posisi paling dominan dengan nilai $\beta=0,420$ (kontribusi 42,0%) dan merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial (Sig.0,028<0,05).
2. X2 Sistem Penghargaan menempati urutan kedua dengan $\beta=0,254$ (kontribusi 25,4%), namun secara statistik tidak berpengaruh signifikan secara parsial (Sig.0,155>0,05)
3. X3 Pengembangan Karier memiliki pengaruh paling kecil dengan $\beta=0,216$ (kontribusi 21,6%) dan tidak berpengaruh signifikan secara parsial (Sig.0,251>0,05)

Secara simultan, nilai $R^2 = 0,693$ menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 69/3% variasi kinerja karyawan, di mana sinergi model lebih kuat dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara individu

Jawaban Komprehensif Keempat Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa hanya Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 4 (H4) yang diterima, sementara Hipotesis (H2) dan Hipotesis 3 (H3) ditolak secara parsial dalam model regresi berganda. Meskipun secara simultan ketiga variabel mampu menjelaskan 69,3% ($R^2 = 0,693$) variasi kinerja karyawan (kategori Kuat), kontribusi individual dari sistem penghargaan dan pengembangan karir belum mencapai taraf signifikan secara statistik ($Sig > 0,05$). Strategi Kepemimpinan (X1) terbukti menjadi faktor paling kuat dan satu-satunya yang signifikan secara mandiri dengan nilai $\beta = 0,420$ dan $Sig. 0,028$. Hal ini mengonfirmasi *Full Range Leadership Theory* bahwa kepemimpinan Leader produksi adalah kunci di rantai produksi. Sebaliknya, Pengembangan Karir (X3) mencatatkan nilai mean terendah sebesar 1,89 dengan signifikansi 0,251 yang menunjukkan bahwa stagnasi karir di PT Ideal Pakindo Batam menjadi hambatan serius bagi efisiensi operasional. Hasil ini konsisten dengan uji instrumen di mana seluruh variabel dinyatakan sangat handal ($\alpha > 0,90$) dan memenuhi seluruh prasyarat uji asumsi klasik.

Tabel 15. Komprehensif Keempat Rumusan Masalah

RQ	Rumusan Masalah	Jawaban Empiris	Bukti Statistik	Implikasi Manajerial PT Ideal Pakindo
1	Apakah X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y)?	Ya, ketiga variabel secara simultan signifikan.	$F = 24,778 > F\text{-tabel} (2,89) < \text{Sig. } F = 0,000 < 0,05$	Integrasi 3 pilar SDM memengaruhi 70,5% variasi kinerja. Perusahaan perlu memperbaiki ketiga aspek secara kolektif.
2	Apakah strategi kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y)?	YA, berpengaruh positif dan signifikan.	$\beta = 0,420$ $t = 2,296 > 2,034 < \text{Sig. } t = 0,028 < 0,05$ Kontribusi 42,0%	Kepemimpinan adalah faktor dominan. Fokus pada pelatihan <i>leader</i> produksi untuk meningkatkan tanggung jawab karyawan.
3	Apakah sistem penghargaan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)?	Tidak Signifikan secara parsial	$\beta = 0,254$ $t = 1,455 < 2,034 < \text{Sig. } t = 0,155 > 0,05$	Sistem saat ini (Mean 1,97) dianggap rendah oleh karyawan, sehingga belum mampu memotivasi kinerja secara nyata
4	Apakah pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y)?	Tidak Signifikan secara parsial.	$\beta = 0,216$ $t = 1,168 < 2,034 < \text{Sig. } t = 0,251 > 0,05$	Masalah Utama: Mean X3 hanya 1,89 (Sangat Rendah). Stagnasi karir menyebabkan variabel ini tidak berdampak signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Spss 26, 2026

Hipotesis Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, Hipotesis H1 dan H4 Diterima, sedangkan H2 dan H3 Ditolak secara parsial. Nilai dikategorikan kuat karena model mampu menjelaskan mayoritas variasi kinerja karyawan di PT Ideal Pakindo Batam, meskipun secara individu sistem penghargaan dan karir belum memberikan dampak signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sistem penghargaan dan pengembangan karier berpengaruh positif tetapi belum signifikan secara parsial. Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 69,3 persen variasi kinerja, sehingga perbaikan pada aspek kepemimpinan, reward, dan pengembangan karier tetap penting untuk meningkatkan produktivitas di PT Ideal Pakindo Batam.

Namun, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif kecil, sehingga generalisasi ke perusahaan manufaktur lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau komitmen kerja, serta menggunakan sampel yang lebih besar agar model penjelasan kinerja menjadi lebih kuat dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadpour-Samani, P., Arman, H., Foukerdi, A., Hadi-Vencheh, A., & Mavi, R. K. (2022). The equity theory: A quantitative perspective using data envelopment analysis. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 56, 3711–3732.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(2), 11–24.
- Arifuddin, A., Tamsah, H., Farida, U., Ybnu, M., Yusriadi, Y., Nasirin, C., & Kurniawan, R. (2021). Effect of career development and compensation on work commitment and its impact on employee performance. *Journal of Industrial Engineering and Management Research*, 2(5), 7224–7231.
- Avriyanti, S. (2024). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Budi, H., Didin, S., Perkasa, H., & Nusantara, U. D. (2025). Determinasi kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada badan penghubung provinsi X di Jakarta. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(1), 76–92.
- Cook, K. S., & Rice, E. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 53–55.
- Felisa. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Provinces Indonesia di Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*.
- Kusuma, C. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

- Parera, R. N., & Fatmawati, N. (2022). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan PT WOM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*.
- Piri, M., & Abdi, M. (2025). The impact of transformational leadership on employee performance: The mediating role of innovative work behaviour. *Journal of Organizational Behavior Research*, 7(1), 111–125.
- Redmond, M. V. (2015). Social exchange theory. *English Technical Reports and White Papers*. Iowa State University.
- Saeidi, P., Adalid, L., Robles, A., Parastoo, S., Zamora, M. I., & Zamora, V. (2021). How does organizational leadership contribute to firm performance through social responsibility strategies? *Heliyon*, 7(7), e07672. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07672>
- Setyawati, N. W., Sri, D., Pg, W., & Richo, M. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. *International Journal of Management Studies*, 1(9), 1957–1970.
- Siahaan, D. (2025). Transformational leadership: Its impact on employee performance (Case study on private college in Bandung). *Jurnal Manajemen Pendidikan Tinggi*.
- Sivarat, N., & Law, F. (2021). Full range leadership concepts. *Ilkogretim Online*, 20(3), 1311–1319. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.03.147>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi revisi). Alfabeta.
- Suprayitno, D. (2024). Leadership style and employee productivity in manufacturing companies in Indonesia. *Journal of Industrial Management Studies*, 2, 71–85.
- Verma, A. (2018). Impact of compensation and reward system on organization performance: An empirical study. *International Journal of Research in Commerce and Management*, 5(4), 136–140.
- Wau, J. (2021). The effect of career development, work motivation, and job satisfaction on employee performance. *Journal of Human Resource Studies*, 7(2), 262–271.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 77–90.
- Yunia, N. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 220–232.