

Effect Of Resources, Transformational Leadership, And Compensation On Employee Performance At PT Buana Jaya Megah Properti Medan

Pengaruh Sumber Daya, Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Jaya Megah Properti Medan

Khairani Siregar¹; Saimara A. M. Sebayang²; Sri Rahayu³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹raniregar94@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Juli 2026]
Revised [19 Oktober 2026]
Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

Resources; Transformational Leadership; Compensation; Employee Performance; Property Company.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Jaya Megah Properti Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 60 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,352$; $t_{\text{robust}} = 2,858$; $p = 0,006$), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,554$; $t_{\text{robust}} = 3,960$; $p = 0,000$), sedangkan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial setelah variabel lain dikendalikan ($B = 0,121$; $t_{\text{robust}} = 1,129$; $p = 0,264$). Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 122,481$; $p = 0,000$), dengan Adjusted R Square sebesar 0,861. Kontribusi praktisnya adalah perusahaan perlu memprioritaskan penguatan kepemimpinan dan kecukupan sumber daya untuk meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan akuntabilitas karyawan.

ABSTRACT

This study analyzes the effects of resources, transformational leadership, and compensation on employee performance at PT Buana Jaya Megah Properti Medan. An explanatory quantitative design was applied using primary data collected through questionnaires from 60 employees. Purposive sampling selected respondents who met predetermined criteria, and the data were analyzed through multiple linear regression using SPSS. The results show that resources have a positive and significant effect on employee performance ($B = 0.352$; $\text{robust } t = 2.858$; $p = 0.006$). Transformational leadership also has a positive and significant effect ($B = 0.554$; $\text{robust } t = 3.960$; $p < 0.001$). Compensation has a positive but statistically insignificant partial effect after controlling for the other variables ($B = 0.121$; $\text{robust } t = 1.129$; $p = 0.264$). Simultaneously, the three predictors significantly affect employee performance ($F = 122.481$; $p < 0.001$), with an adjusted R^2 of 0.861. The findings indicate that management should prioritize leadership strengthening and resource adequacy to improve work quality, timeliness, and employee accountability.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis pada sektor properti menuntut perusahaan untuk menjaga kecepatan layanan, ketepatan administrasi, kualitas pekerjaan proyek, dan kemampuan merespons kebutuhan konsumen secara konsisten. Perusahaan properti tidak hanya bersaing melalui produk fisik, tetapi juga melalui kualitas proses internal yang menentukan ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi aset strategis karena kinerja karyawan akan menentukan efektivitas koordinasi, mutu pelaporan, pengawasan pekerjaan, dan keberhasilan pencapaian target organisasi.

PT Buana Jaya Megah Properti Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengembangan dan pengelolaan properti. Aktivitas perusahaan membutuhkan koordinasi lintas fungsi, kelengkapan data administrasi, pengawasan lapangan, serta pelayanan kepada konsumen. Karakteristik pekerjaan yang berbasis target dan tenggat waktu menyebabkan kinerja karyawan menjadi faktor penting. Kinerja karyawan dalam penelitian ini dipahami sebagai capaian kerja yang tampak melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Gibson et al., 2022).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Beberapa pekerjaan administrasi dan pelaporan masih memerlukan koreksi ulang, penyelesaian pekerjaan belum selalu sesuai target waktu, dan koordinasi antarbagian belum berjalan konsisten. Pra-survei terhadap 20

karyawan menguatkan indikasi tersebut: 65% responden tidak setuju bahwa pekerjaan telah memenuhi standar ketelitian dan kerapian; 70% menyatakan pekerjaan belum konsisten selesai tepat waktu; dan 60% menilai akuntabilitas pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan.

Permasalahan kinerja tersebut diduga berkaitan dengan tiga faktor utama. Pertama, sumber daya kerja. Ketersediaan fasilitas, sistem informasi, dukungan material, dan kecukupan tenaga kerja akan menentukan kelancaran pekerjaan. Kedua, kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang mampu memberi visi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual akan lebih efektif menggerakkan karyawan untuk bekerja melampaui standar minimum (Yukl, 2010; Robbins & Judge, 2021). Ketiga, kompensasi. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan (Hasibuan, 2019; Milkovich et al., 2022).

Pra-survei menunjukkan bahwa 70% responden menilai sarana dan prasarana belum memadai, 65% menilai jumlah tenaga kerja belum mencukupi, dan 60% menilai sistem informasi belum sepenuhnya membantu pekerjaan. Pada aspek kepemimpinan transformasional, 65% responden menyatakan bahwa motivasi dari atasan belum konsisten, sedangkan pada aspek kompensasi, 65% responden menilai insentif atau bonus belum adil. Temuan awal ini menunjukkan bahwa masalah kinerja perlu dianalisis secara terintegrasi.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja (Harun et al., 2022; Mutiah & Suryani, 2024; Gulo & Astria, 2025). Namun, kajian yang secara khusus mengintegrasikan sumber daya operasional, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi pada perusahaan properti di Medan masih terbatas. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi empiris untuk memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks perusahaan properti lokal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Buana Jaya Megah Properti Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran.

Pra-Survei dan Kesenjangan Penelitian

Ringkasan pra-survei digunakan untuk memperjelas masalah empiris yang melatarbelakangi penelitian. Data awal memperlihatkan bahwa masalah kinerja tidak berdiri sendiri, melainkan muncul bersama keterbatasan dukungan sumber daya, praktik kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

Tabel 1. Ringkasan Pra-Survei

Variabel	Isu empiris utama	Respons negatif tertinggi	Interpretasi
Kinerja karyawan	Ketelitian dan ketepatan waktu kerja masih perlu ditingkatkan	70% tidak setuju pada penyelesaian target waktu	Kinerja belum optimal pada ketepatan waktu dan akuntabilitas
Sumber daya	Fasilitas, kecukupan tenaga kerja, dan sistem kerja belum sepenuhnya mendukung	70% tidak setuju pada kecukupan fasilitas	Dukungan operasional belum cukup kuat
Kepemimpinan transformasional	Arahan, motivasi, dan dukungan individual belum konsisten dirasakan	65% tidak setuju pada motivasi dari atasan	Pemimpin perlu memperkuat motivasi dan arahan kerja
Kompensasi	Gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas belum sepenuhnya dipersepsikan adil	65% tidak setuju pada insentif/bonus yang adil	Sistem penghargaan perlu ditinjau kembali

Sumber: Data pra-survei, 2026.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dipahami sebagai kuantitas hasil, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran kinerja yang komprehensif diperlukan karena perusahaan properti membutuhkan ketelitian administrasi sekaligus kecepatan operasional.

Sumber Daya dan Kinerja Karyawan

Sumber daya dalam organisasi mencakup input yang digunakan untuk menjalankan aktivitas operasional, antara lain sarana, prasarana, tenaga kerja, teknologi, informasi, material, dan dukungan anggaran. Sumber daya yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, akurat, dan sesuai standar. Oleh karena itu, semakin baik dukungan sumber daya yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula peluang peningkatan kinerja.

Kepemimpinan Transformatif dan Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformatif merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahan melalui visi, keteladanan, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Yukl, 2010; Bass & Avolio, 2000). Pemimpin transformatif tidak hanya memberi perintah, tetapi juga membangun makna kerja, mendorong kreativitas, serta memberi dukungan pengembangan kepada karyawan. Dalam perusahaan properti yang membutuhkan koordinasi intensif, gaya kepemimpinan ini dapat memperjelas prioritas dan memperkuat keterlibatan karyawan.

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi dapat berbentuk finansial langsung, finansial tidak langsung, maupun nonfinansial. Kompensasi diperkirakan memengaruhi kinerja karena karyawan cenderung menilai keseimbangan antara beban, tanggung jawab, dan imbalan yang diterima. Apabila imbalan dianggap sesuai, motivasi dan komitmen kerja akan meningkat.

Pengaruh Simultan dan Kerangka Penelitian

Secara simultan, sumber daya, kepemimpinan transformatif, dan kompensasi berpotensi saling melengkapi. Sumber daya menyediakan dukungan operasional, kepemimpinan menyediakan arah dan motivasi, sedangkan kompensasi memberikan penghargaan atas kontribusi. Kombinasi ketiganya diperkirakan mampu menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif daripada pengujian variabel tunggal.

Posisi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Posisi penelitian ini adalah menguji kombinasi sumber daya, kepemimpinan transformatif, dan kompensasi dalam satu model empiris sehingga kontribusi setiap variabel dapat dibandingkan.

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil utama relevan
1	Vebianti, Idris, & Yamaly (2025)	Kompetensi; kepemimpinan -> kinerja	Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan.
2	Mutiah & Suryani (2024)	Kepemimpinan transformatif; komitmen organisasi; beban kerja -> kinerja	Kepemimpinan transformatif relevan dalam menjelaskan kinerja.
3	Sebayang (2024)	Gaya kepemimpinan; kompensasi -> kinerja	Kepemimpinan dan kompensasi digunakan sebagai determinan kinerja.
4	Masripah & Rahmi (2025)	Fasilitas kerja; beban kerja; kompensasi -> kinerja	Fasilitas dan kompensasi mendukung kinerja pegawai.
5	Adriani, Suryatama, & Ayu (2025)	Kompensasi; kompetensi; beban kerja -> kinerja	Kompensasi bernilai positif tetapi tidak selalu signifikan.
6	Gulo & Astria (2025)	Kompetensi; kompensasi -> kinerja	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.
7	Tobing, Dilang, & Abdullah (2025)	Lingkungan kerja; beban kerja -> kinerja	Kondisi organisasi memengaruhi kinerja.
8	Harun, Idris, & Sjarlis (2022)	Kepemimpinan transformatif; motivasi; lingkungan kerja -> kinerja	Kepemimpinan transformatif meningkatkan kinerja karyawan properti.
9	Aisyah & Priyadi (2025)	Kompetensi; disiplin kerja -> kinerja	Disiplin dan kemampuan kerja mendukung hasil kerja.

No	Peneliti	Variabel	Hasil utama relevan
10	Kabdiyono et al. (2024)	Kepemimpinan; beban kerja; burnout -> kinerja	Kepemimpinan dan beban kerja berkaitan dengan kinerja.

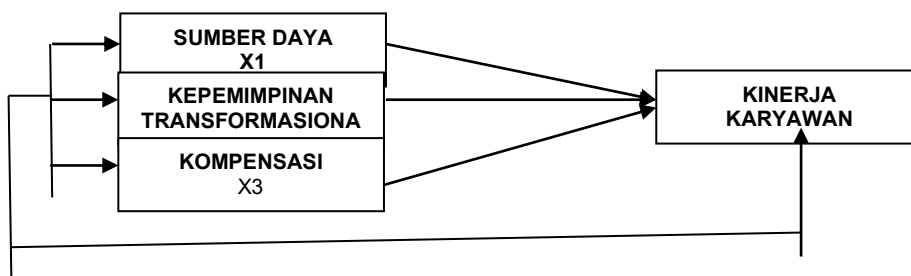
Sumber: Penulis, 2026.

Tabel 3. Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Arah yang diharapkan
H1	Sumber daya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Positif dan signifikan
H2	Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Positif dan signifikan
H3	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Positif dan signifikan
H4	Sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Positif dan signifikan

Sumber: Penulis, 2026.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat melalui analisis statistik. Lokasi penelitian adalah PT Buana Jaya Megah Properti Medan yang beralamat di Jalan Pertahanan No. 88, Dusun 6 Patumbak Kampung, Deli Serdang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Buana Jaya Megah Properti Medan yang telah bekerja minimal satu tahun sehingga dianggap telah memahami kondisi sumber daya, kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kinerja di perusahaan. Dari populasi sebanyak 150 karyawan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Sehingga dinilai memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai kondisi sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja.

Populasi penelitian adalah karyawan PT Buana Jaya Megah Properti Medan sebanyak 150 Orang Karyawan. Sampel penelitian berjumlah 60 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur buku, dan jurnal ilmiah yang relevan. Instrumen penelitian mencakup 36 item pernyataan, terdiri atas 8 item sumber daya, 8 item kepemimpinan transformasional, 8 item kompensasi, dan 12 item kinerja karyawan.

Teknik analisis data meliputi deskripsi responden, analisis deskriptif variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria r hitung lebih besar daripada r tabel. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,70. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Model regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Tabel 4. Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Referensi utama
Sumber Daya (X1)	Sarana dan prasarana; kecukupan tenaga kerja; sistem informasi dan teknologi; dukungan material/anggaran	8	Sedarmayanti (2022)
Kepemimpinan Transformasional (X2)	Pengaruh ideal; motivasi inspirasional; stimulasi intelektual; pertimbangan individual	8	Yukl (2010); Bass & Avolio (2000)
Kompensasi (X3)	Upah dan gaji; insentif; tunjangan; fasilitas	8	Hasibuan (2019); Simamora (2017)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas kerja; kemandirian; komitmen kerja	12	Gibson et al. (2022); Wibisono (2021)

Sumber: Penulis, 2026.

Tabel 5. Kisi-kisi Item Operasional

Kode	Variabel	Indikator	Pernyataan item
X1.1	Sumber Daya	Sarana dan prasarana	Peralatan kerja tersedia dan berfungsi dengan baik.
X1.2	Sumber Daya	Sarana dan prasarana	Fasilitas ruang kerja mendukung kenyamanan dan kelancaran kerja.
X1.3	Sumber Daya	Kecukupan tenaga kerja	Jumlah karyawan memadai untuk menyelesaikan target pekerjaan.
X1.4	Sumber Daya	Kecukupan tenaga kerja	Pembagian beban kerja sesuai dengan jumlah personel yang tersedia.
X1.5	Sumber Daya	Sistem informasi dan teknologi	Sistem kerja/aplikasi memudahkan karyawan memperoleh informasi pekerjaan.
X1.6	Sumber Daya	Sistem informasi dan teknologi	Teknologi kerja membantu pekerjaan menjadi lebih cepat dan akurat.
X1.7	Sumber Daya	Dukungan material/anggaran	Material kerja tersedia sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas.
X1.8	Sumber Daya	Dukungan material/anggaran	Dukungan anggaran operasional membantu penyelesaian pekerjaan.
X2.1	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	Atasan menjadi teladan yang baik dalam bekerja.
X2.2	Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	Atasan membangun kepercayaan melalui sikap dan tindakan.
X2.3	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi inspirasional	Atasan menyampaikan visi dan tujuan kerja secara jelas.
X2.4	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi inspirasional	Atasan memotivasi karyawan untuk mencapai target yang lebih baik.
X2.5	Kepemimpinan Transformasional	Stimulasi intelektual	Atasan mendorong munculnya ide baru dalam pekerjaan.
X2.6	Kepemimpinan Transformasional	Stimulasi intelektual	Atasan terbuka terhadap cara kerja yang lebih efektif dan efisien.
X2.7	Kepemimpinan Transformasional	Pertimbangan individual	Atasan memberi bimbingan sesuai kebutuhan karyawan.
X2.8	Kepemimpinan Transformasional	Pertimbangan individual	Atasan memperhatikan pengembangan kemampuan karyawan.
X3.1	Kompensasi	Upah dan gaji	Gaji yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja.
X3.2	Kompensasi	Upah dan gaji	Gaji mencerminkan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Kode	Variabel	Indikator	Pernyataan item
X3.3	Kompensasi	Insentif	Insentif atau bonus diberikan berdasarkan pencapaian kinerja.
X3.4	Kompensasi	Insentif	Sistem insentif dirasakan adil oleh karyawan.
X3.5	Kompensasi	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan mendukung kesejahteraan karyawan.
X3.6	Kompensasi	Tunjangan	Perusahaan memberi penghargaan yang layak atas kontribusi karyawan.
X3.7	Kompensasi	Fasilitas	Fasilitas yang diberikan membantu pelaksanaan tugas.
X3.8	Kompensasi	Fasilitas	Kondisi kerja dan fasilitas pendukung meningkatkan kenyamanan kerja.
Y.1	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Pekerjaan dihasilkan dengan teliti dan rapi sesuai standar perusahaan.
Y.2	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Hasil pekerjaan jarang memerlukan koreksi atau pengerjaan ulang.
Y.3	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan diselesaikan sesuai target yang ditetapkan.
Y.4	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	Produktivitas kerja tetap terjaga sesuai beban tugas.
Y.5	Kinerja Karyawan	Ketepatan waktu	Tugas diselesaikan sesuai jadwal yang ditentukan.
Y.6	Kinerja Karyawan	Ketepatan waktu	Prioritas kerja dikelola agar tenggat waktu tidak terlewat.
Y.7	Kinerja Karyawan	Efektivitas kerja	Waktu, fasilitas, dan informasi kerja digunakan secara efektif.
Y.8	Kinerja Karyawan	Efektivitas kerja	Hasil kerja optimal dicapai dengan sumber daya yang tersedia.
Y.9	Kinerja Karyawan	Kemandirian	Pekerjaan dapat diselesaikan tanpa selalu menunggu arahan atasan.
Y.10	Kinerja Karyawan	Kemandirian	Keputusan kerja dapat diambil sesuai tanggung jawab.
Y.11	Kinerja Karyawan	Komitmen kerja	Karyawan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diselesaikan.
Y.12	Kinerja Karyawan	Komitmen kerja	Karyawan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Sumber: Penulis, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 6. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	33	55,0%
Jenis kelamin	Perempuan	27	45,0%
Usia	< 25 tahun	9	15,0%
Usia	25-34 tahun	26	43,3%
Usia	35-44 tahun	17	28,3%
Usia	>= 45 tahun	8	13,4%
Pendidikan	SMA/SMK	16	26,7%
Pendidikan	D3	12	20,0%



Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	S1	29	48,3%
Pendidikan	S2	3	5,0%
Masa kerja	1-3 tahun	20	33,3%
Masa kerja	4-6 tahun	24	40,0%
Masa kerja	> 6 tahun	16	26,7%

Sumber: Peneliti, 2026.

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori cukup baik. Kondisi ini menandakan bahwa persepsi responden belum mencapai kategori baik sehingga masih terdapat ruang perbaikan. Nilai rata-rata terendah pada sumber daya berada pada sistem informasi dan teknologi, sedangkan nilai terendah pada kinerja karyawan berada pada ketepatan waktu.

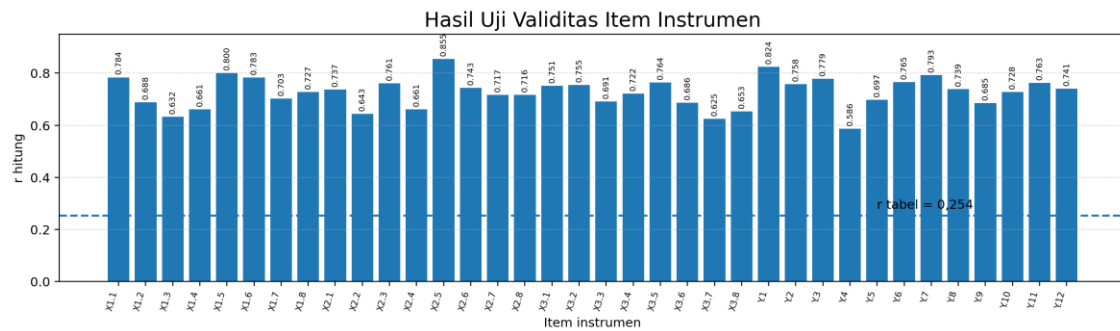
Tabel 7. Ringkasan Rata-rata Indikator

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Sumber Daya	Sarana & Prasarana	2,975	Cukup baik
Sumber Daya	Kecukupan Tenaga Kerja	2,942	Cukup baik
Sumber Daya	Sistem Informasi & Teknologi	2,825	Cukup baik
Sumber Daya	Dukungan Material/Anggaran	2,842	Cukup baik
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh Ideal	3,083	Cukup baik
Kepemimpinan Transformasional	Motivasi Inspirasional	2,858	Cukup baik
Kepemimpinan Transformasional	Stimulasi Intelektual	2,942	Cukup baik
Kepemimpinan Transformasional	Pertimbangan Individual	3,108	Cukup baik
Kompensasi	Upah & Gaji	2,933	Cukup baik
Kompensasi	Insentif	3,000	Cukup baik
Kompensasi	Tunjangan	2,917	Cukup baik
Kompensasi	Fasilitas	3,067	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2,917	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	2,883	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Ketepatan Waktu	2,875	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Efektivitas Kerja	2,933	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Kemandirian	2,925	Cukup baik
Kinerja Karyawan	Komitmen Kerja	2,975	Cukup baik

Sumber: Peneliti, 2026.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson. Dengan jumlah responden 60 orang, derajat bebas $n-2 = 58$, dan taraf signifikansi 5%, nilai r tabel adalah 0,254. Seluruh item pernyataan mempunyai nilai r hitung di atas r tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Gambar 2. Hasil Uji Validitas Item Instrumen**Tabel 8. Rincian Nilai Uji Validitas Item**

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	0,784	0,254	Valid
X1.2	0,688	0,254	Valid
X1.3	0,632	0,254	Valid
X1.4	0,661	0,254	Valid
X1.5	0,800	0,254	Valid
X1.6	0,783	0,254	Valid
X1.7	0,703	0,254	Valid
X1.8	0,727	0,254	Valid
X2.1	0,737	0,254	Valid
X2.2	0,643	0,254	Valid
X2.3	0,761	0,254	Valid
X2.4	0,661	0,254	Valid
X2.5	0,855	0,254	Valid
X2.6	0,743	0,254	Valid
X2.7	0,717	0,254	Valid
X2.8	0,716	0,254	Valid
X3.1	0,751	0,254	Valid
X3.2	0,755	0,254	Valid
X3.3	0,691	0,254	Valid
X3.4	0,722	0,254	Valid
X3.5	0,764	0,254	Valid
X3.6	0,686	0,254	Valid
X3.7	0,625	0,254	Valid
X3.8	0,653	0,254	Valid
Y.1	0,824	0,254	Valid
Y.2	0,758	0,254	Valid
Y.3	0,779	0,254	Valid
Y.4	0,586	0,254	Valid
Y.5	0,697	0,254	Valid
Y.6	0,765	0,254	Valid
Y.7	0,793	0,254	Valid
Y.8	0,739	0,254	Valid



Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Y.9	0,685	0,254	Valid
Y.10	0,728	0,254	Valid
Y.11	0,763	0,254	Valid
Y.12	0,741	0,254	Valid

Sumber: Peneliti, 2026.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Item	Kesimpulan
Sumber Daya (X1)	0,869	0,70	8	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,875	0,70	8	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,855	0,70	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	0,70	12	Reliabel

Sumber: Peneliti, 2026.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas residual menghasilkan statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,046 dengan nilai signifikansi 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Visualisasi Normal P-P Plot juga menunjukkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat diterima.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa sebagian variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, interpretasi parsial dikonfirmasi menggunakan uji robust. Scatterplot residual menunjukkan sebaran titik yang relatif menyebar di sekitar garis nol, namun konfirmasi robust tetap digunakan agar keputusan hipotesis lebih hati-hati.

Tabel 10. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Jenis uji	Nilai utama	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas residual	Kolmogorov-Smirnov = 0,046; Sig. = 0,200	Sig. > 0,05	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance X1 = 0,316; X2 = 0,263; X3 = 0,227; VIF < 10	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas berat
Heteroskedastisitas	Glejser X2 = 0,017; X3 = 0,033	Sig. > 0,05	Terdapat indikasi heteroskedastisitas pada sebagian variabel; dikonfirmasi dengan uji robust

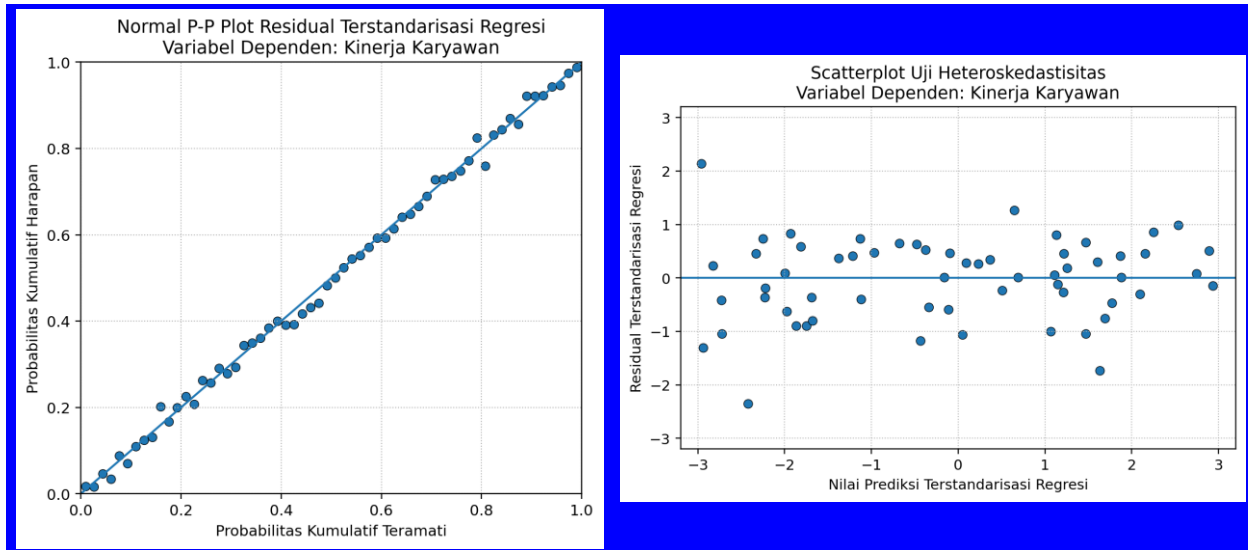
Sumber: Peneliti, 2026.

Tabel 11. Ringkasan Uji Skewness dan Kurtosis

Variabel	Skewness	Kurtosis	Kesimpulan
Sumber Daya	-0,46	-0,72	Normal
Kepemimpinan Transformasional	-0,38	-0,59	Normal
Kompensasi	-0,31	-0,41	Normal
Kinerja Karyawan	-0,27	-0,66	Normal

Sumber: Peneliti, 2026

Distribusi data juga dievaluasi melalui nilai skewness dan kurtosis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai skewness dan kurtosis yang masih berada dalam rentang ± 2 , sehingga distribusi data dapat dikategorikan normal. Temuan ini didukung oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($> 0,05$), serta histogram dan Normal P-P Plot yang memperlihatkan pola distribusi residual yang mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Gambar 3. Normal P-P Plot Residual Terstandarisasi dan Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis**

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -0,124 + 0,352X_1 + 0,554X_2 + 0,121X_3 + e$. Koefisien sumber daya sebesar 0,352 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan sumber daya diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,352 satuan. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,554 merupakan yang paling besar, sehingga variabel ini menjadi prediktor dominan. Koefisien kompensasi sebesar 0,121 menunjukkan arah positif, tetapi belum signifikan secara parsial.

Nilai R sebesar 0,932 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan kinerja karyawan. Adjusted R Square sebesar 0,861 berarti 86,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	-0,124	1,162	-	-0,107	0,915	-
Sumber Daya	0,352	0,112	0,318	3,133	0,003	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0,554	0,130	0,537	4,253	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,121	0,119	0,126	1,014	0,315	Tidak signifikan

Sumber: Data Spss, 2026.

Tabel 13. Ringkasan Model dan ANOVA

Ukuran model	Nilai	Interpretasi
R	0,932	Hubungan sangat kuat
R Square	0,868	86,8% variasi kinerja dijelaskan oleh model
Adjusted R Square	0,861	Model memiliki daya jelaskan tinggi
F hitung	122,481	Uji simultan signifikan
Sig. F	0,000	H4 diterima

Sumber: Data Spss, 2026.

Tabel 14. Konfirmasi Uji Parsial Robust

Variabel	Koefisien	t robust	Sig. robust	Keputusan
Sumber Daya	0,352	2,858	0,006	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional	0,554	3,960	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,121	1,129	0,264	Tidak signifikan

Sumber: Data Spss, 2026.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini membuktikan bahwa ketersediaan fasilitas, kecukupan tenaga kerja, dukungan sistem informasi, teknologi, material, dan anggaran operasional menjadi prasyarat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat. Dalam konteks perusahaan properti, keterbatasan sumber daya dapat menimbulkan keterlambatan, kesalahan administrasi, dan penurunan kualitas pelayanan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel dengan beta terstandarisasi paling tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa arahan yang jelas, keteladanan, motivasi, stimulasi ide, dan perhatian individual dari atasan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih terarah. Kepemimpinan yang inspiratif juga dapat mengurangi ketidakpastian kerja dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pencapaian target.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak signifikan secara parsial setelah sumber daya dan kepemimpinan transformasional dikendalikan. Hasil ini tidak berarti bahwa kompensasi tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa pada model penelitian ini pengaruhnya tertutup oleh variabel sumber daya dan kepemimpinan. Dalam kondisi kerja yang menuntut koordinasi dan fasilitas memadai, kompensasi dapat menjadi penguat motivasi apabila sistem kerja dan kepemimpinan sudah berjalan baik. Meskipun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tetap memberikan kontribusi dalam model penelitian sebagai bagian dari kombinasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, meskipun secara individual pengaruhnya belum signifikan.

Pengaruh Simultan dan Implikasi Manajerial

Secara simultan, sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adjusted R Square sebesar 0,861 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi. Implikasi manajerialnya adalah perusahaan perlu memprioritaskan perbaikan sumber daya dan kepemimpinan, kemudian menata kompensasi secara lebih transparan serta berbasis kontribusi agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih kuat.

Kontribusi Teoretis, Praktis, dan Keterbatasan

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan properti lebih kuat dijelaskan oleh kombinasi dukungan sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi. Secara praktis, penelitian ini memberi dasar prioritas perbaikan bagi perusahaan. Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan data cross-sectional sehingga hubungan kausal masih ditafsirkan berdasarkan model statistik pada satu periode pengamatan.

Kebaruan utama penelitian ini adalah penempatan sumber daya sebagai variabel operasional yang berdampingan dengan kepemimpinan transformasional dan kompensasi. Kombinasi ini memberikan penjelasan yang lebih dekat dengan kondisi perusahaan properti, karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi individual, tetapi juga oleh kelengkapan sistem kerja, fasilitas, alur koordinasi, dan kapasitas organisasi untuk mendukung pekerjaan harian.

Kontribusi praktis penelitian terletak pada penentuan prioritas perbaikan. Berdasarkan koefisien regresi dan hasil deskriptif, penguatan kepemimpinan transformasional dan dukungan sumber daya perlu ditempatkan sebagai agenda utama. Kompensasi tetap perlu ditinjau, tetapi sebaiknya dilakukan bersama penyempurnaan standar kerja, indikator penilaian, dan transparansi insentif agar karyawan memahami hubungan antara kontribusi dan imbalan yang diterima.

Tabel 15. Matriks Implikasi Manajerial

Area prioritas	Temuan kunci	Rekomendasi praktis	Dampak yang diharapkan
Sistem informasi dan teknologi	Nilai mean terendah pada sumber daya	Meningkatkan aplikasi kerja, integrasi data, dan pelatihan penggunaan sistem	Pekerjaan lebih cepat, akurat, dan mudah dipantau
Kepemimpinan transformasional	Koefisien dan beta paling kuat	Memperkuat briefing target, coaching, umpan balik, dan role model atasan	Motivasi, disiplin, dan komitmen kerja meningkat
Kecukupan tenaga kerja	Pra-survei menunjukkan kekurangan personel	Melakukan analisis beban kerja dan penyesuaian alokasi personel	Keterlambatan kerja berkurang
Kompensasi dan insentif	Arah positif tetapi tidak signifikan parsial	Menyusun insentif berbasis indikator kinerja yang transparan	Persepsi keadilan dan motivasi meningkat
Evaluasi kinerja	Kinerja belum optimal pada ketepatan waktu	Membuat monitoring target mingguan dan laporan progres antarbagian	Akuntabilitas dan koordinasi meningkat

Sumber: Peneliti, 2026.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sumber daya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Jaya Megah Properti Medan. Semakin baik fasilitas kerja, kecukupan tenaga kerja, sistem informasi, teknologi kerja, dan dukungan material, semakin tinggi kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen.

Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel dengan kontribusi relatif paling kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa visi yang jelas, keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dari atasan mampu mendorong karyawan bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab. Kompensasi memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial setelah sumber daya dan kepemimpinan transformasional dikendalikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tetap penting, namun efeknya lebih kuat ketika didukung oleh sistem kerja dan kepemimpinan yang baik.

Secara simultan, sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Adjusted R Square sebesar 0,861.

Saran

Saran

Perusahaan disarankan meningkatkan sarana kerja, memperbaiki sistem informasi, menata kebutuhan tenaga kerja, memperkuat praktik kepemimpinan transformasional, dan meninjau kembali sistem insentif agar lebih transparan serta berbasis kinerja.

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, atau lingkungan kerja, serta menggunakan data longitudinal untuk memperkuat inferensi kausal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, D. A., Suryatama, F., & Ayu, P. D. (2025). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1739-1752.
- Aisyah, S., & Priyadi, A. (2025). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2989-3006.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh metode pembayaran kompensasi terhadap kinerja tutor. *Perspektif*, 16(1), 84-90.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor leadership questionnaire (MLQ)*. Mind Garden.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2022). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Education.

- Gulo, K., & Astria, K. (2025). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda Depok Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 31-42.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan. CAPS.
- Harun, M., Idris, M., & Sjarlis, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinamis Jaya Properti di Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 262-271.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan perusahaan garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Business Review*, 21(1), 45-59.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2022). *Metode penelitian: Proses penelitian praktis*. Cipta Pustaka Media.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 101-113.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2022). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 115-125.
- Pratami, A., & Novendri, I. (2025). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia Provinsi Banten. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 98-108.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional untuk Penelitian Inovatif di Bidang Multidisiplin*, 6(2), 250-253.
- Rahayu, S., & Junaidi, J. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dengan Alokasi Belanja Modal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 5(1), 31-44.
- Rahayu, S., Finthariasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover intention review: The influence of organizational justice and the work environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 917-926.
- Rahayu, S., Rossanty, Y., & Frandiko, F. (2024, Agustus). Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pelindo Regional 1 Medan Melalui Program Pendidikan dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pelabuhan. Dalam *Konferensi Internasional Episentrum Kerangka Ekonomi Global* (hlm. 607-611).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rusiadi, R. H., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2017). *Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus, dan aplikasi SPSS, EViews, Amos, dan LISREL*. USU Press.
- Sebayang, S. A. M., Daulay, M. T., Maisyarah, R., Shihab, M. W., & Gulo, A. J. (2025). Impact of Energy Transformation on Economic Productivity and Environmental Sustainability in Toba-Asahan, Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 15(1), 180–189.
- Sebayang, S. A. M., Sukiman, & Agus, R. (2024). Unraveling determinants of risk culture in Islamic banking: Perspectives from importance-performance matrix analysis. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 797–812.
- Sebayang, S. A. M. (2024). Pengaruh Strategi Kebijakan dan Akuntabilitas terhadap Budaya Risiko dengan Pelatihan sebagai Variabel Intervening. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1117–1125.
- Sebayang, S. A. M. (2024). Influence Compensation, Discipline Work and Ethics Work on the Performance of BPJS Employee Employees North Medan Branch. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tobing, L. L., Dilang, G. A., & Abdullah, M. J. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 124-136.

- Vebianti, R., Idris, M., & Yamaly, F. (2025). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PP London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 77-88.
- Wibisono. (2021). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2021). *Sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.
- Zannah, A., Batubara, S. S., & Sebayang, S. A. M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ukindo Blankahan Mill Kabupaten Langkat Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 25(2), 1–8.