

## ABSTRAK

PT. Dian Pasifik merupakan perusahaan jasa kurir yang didirikan pada tahun 1997, memberikan pelayanan jasa distribusi brosur/katalog/majalah, baik beralamat maupun tidak beralamat. Sejalan dengan distribusi yang dilakukannya, PT. Dian Pasifik mengumpulkan data perumahan yang kemudian dikategorikan menjadi suatu database yang sangat berpotensi untuk mengarahkan para pelanggannya untuk menjadikan brosur sebagai salah satu media promosi yang efektif dan efisien. Kondisi ini yang menjadikan PT. Dian Pasifik berbeda dengan perusahaan kurir lainnya, dan telah merambah menjadi perusahaan semi-advertising.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini akan meneliti sejauh mana pengaruh karir terhadap kinerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, dan pengaruh karir, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja sumber daya manusia.

Penelitian dilakukan dengan cara observasi partisipan, pembuatan kuesioner, wawancara dengan responden, dan membaca dokumentasi yang ada. Sampel responden diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan responden sebanyak 42 responden dan analisa data menggunakan analisa data deskriptif dan regresi linear dan non-linear. Analisa regresi non-linear mencakup metode double log, semi log, dan kuadratik. Analisa data regresi dilakukan dengan cara analisa regresi sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,181 dan dengan taraf kesalahan 1%. Kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,182 dan dengan taraf kesalahan 1%. Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,115 dan dengan taraf kesalahan 5%. Secara bersama-sama, karir, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja dengan koefisien determinasi 0,278 dengan taraf kesalahan 5%. Ketika dilakukan regresi berganda, maka hanya kompensasi yang berpengaruh nyata, sedangkan karir dan kepemimpinan tidak berpengaruh nyata.

Rekomendasi terhadap hasil penelitian ini adalah kebijakan kompensasi perlu ditinjau ulang, perumusan sistem karir yang memenuhi kebutuhan dan kepuasan pegawai serta transparansi, kepemimpinan yang perlu dipertahankan, serta perlu dibuatnya standar penilaian kinerja yang dapat memberikan *feedback* untuk pegawai sehingga pegawai dapat memahami dan mengembangkan potensi kerjanya. Penelitian ini juga merekomendasikan dilakukannya penelitian lanjutan dengan target populasi mitra distribusi dan pengantar.

**Kata kunci :** *manajemen sumber daya manusia, kinerja, karir, kompensasi, dan kepemimpinan*