

Peran Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Oleh:

Salsabila Putri Agustina

Kumara Adji Kusuma Selaku dosen Pembimbing

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oktober 2023

Pendahuluan

Pertumbuhan industri kopi saat ini di Indonesia sangat meningkat bahkan pemerintah Indonesia mengapresiasi komitmen pelaku industri kopi untuk terus membawa pertumbuhan industri kopi di Indonesia, karena industri kopi memiliki kedudukan yang besar dalam pemasukan tenaga kerja di Indonesia. Dimana industri kopi juga diharapkan dapat menjadi *prime mover* pembangunan industri nasional untuk mengoptimalkan kompetensi dalam menghadapi tantangan globalisasi

PT. Aneka Coffe Industry merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya bergerak di bidang produsen dan pengolahan berbagai jenis kopi. Perusahaan ini merupakan pabrik kopi yang berskala internasional yang pengerjaannya dikerjakan dengan teknologi yang modern serta kebersihan selalu menjadi prioritas. Oleh hal itu untuk menjaga nama baik perusahaan dan kualitas produk yang di pasarkan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memadai guna menjalankan aktifitas produksi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sebuah *asset* penting di sebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi dan kualitas yang dimiliki setiap individu.

Pendahuluan

Kinerja (Performance) adalah pencapaian dari hasil kerja seseorang berdasarkan suatu ketentuan pekerjaan (*job requirement*) [3]. Suatu pekerjaan memiliki ketentuan untuk bisa dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan yang bisa dikatakan sebagai standar pekerjaan (*job standart*), sehingga standart pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan dari suatu pekerjaan untuk dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik dan maksimal oleh tenaga kerja dalam suatu perusahaan

Year	Quar terly	Employee Performance Appraisal								Total Employees
		A (Excellent)	%	B (Good)	%	C (Average)	%	D (Deficient)	%	
2021	I	26	12,04	82	37,96	97	44,91	11	5,09	216
	II	29	13,43	103	47,69	70	32,41	14	6,48	216
	III	22	10,43	95	45,02	82	38,86	12	5,69	211
	IV	18	8,82	79	38,73	84	41,18	23	11,27	204

Sumber : *PT. Aneka Coffe Industry*

Berdasarkan tabel 1. laporan kinerja karyawan PT. Aneka Coffe Industry diatas, kategori nilai A pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2%-3% pada kuartal II hingga kuartal IV, kategori nilai B pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 3%-7% pada kuartal II hingga kuartal IV, sedangkan kategori nilai C dan D mengalami fluktuasi naik turun. Dari hal ini dapat diindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Aneka Coffe Industry. Dengan kondisi perkembangan kinerja karyawan saat ini, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target untuk menghadapi tantangan globalisasi.

Pendahuluan

Pengembangan karir merupakan adanya pengembangan status seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang berkaitan. Peningkatan karir sangat diperlukan di suatu perusahaan agar tenaga kerja atau karyawan yang terikat dengan perusahaan dapat berkembang secara optimal dalam merencanakan tujuan masa depan perusahaan

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Jadi motivasi merupakan tanggung jawab bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesanggupan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual

Gaya seorang pemimpin yang dapat mendukung karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang tepat dan bisa membawa perubahan ke arah positif bagi karyawannya dalam mencapai tujuan Perusahaan, Banyak gaya yang bisa dilakukan oleh pemimpin untuk mengembangkan karyawannya, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional yaitu dengan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berprestasi, dimana karyawan akan percaya, berkomitmen, dan merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

Research GAP

Terdapat ketimpangan penelitian dari hasil penelitian terdahulu (*evidence gap*), yakni menunjukkan adanya perbandingan hasil eksplorasi antara peneliti satu dengan peneliti lain yang tidak konsisten (dapat mempengaruhi ataupun tidak dapat mempengaruhi) suatu hasil penelitian.



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Pertanyaan Penelitian

(1) Apakah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, (2) Apakah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Apakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dan (4) Apakah pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan



Rumusan Masalah

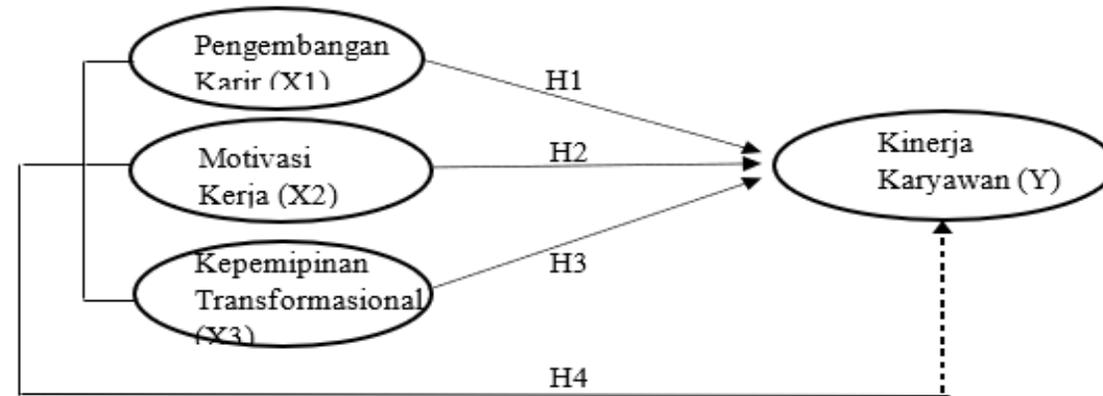
Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Kategori SDGs

Berdasarkan hasil paparan pendahuluan tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini berfokus pada *decent work* atau pekerjaan yang layak. Dengan meningkatnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor maka karyawan akan mendapatkan pekerjaan yang layak, hal ini termasuk didalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- : Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- - - - -> : Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Hipotesis :

H1 : Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan

H4 : Pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan data berupa angka yang nantinya dianalisis menggunakan alat statistik.

Lokasi Penelitian

PT. Aneka Coffe Industry yang beralamat di desa Tanjung Trosobo, kecamatan Trosobo Kabupaten Sidoarjo

Populasi Penelitian

karyawan PT. Aneka Coffe Industry sebanyak 500 orang

Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT. Aneka Coffe Industry.

Sumber Data

Data premier yang diperoleh dari data responden dan data sekunder dari jurnal penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian.

Metodologi Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuisioner yang di sebar secara online melalui media sosial. Dalam penelitian ini semua jawaban dapat di ukur dengan Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5



Metodologi Analisis Data

Uji Instrumen atau Kualitas Data
(Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Uji Asumsi Klasik
(Uji Normalitas, Uji
Autokolerasi, Uji
Heteroskedastisitas, Uji
Multikolonieritas dan Uji
Linearitas)



Analisis Regresi
Linier Berganda

Olah Data

Dalam penelitian ini data kuantitatif diolah menggunakan alat statistik SPSS 26

Pengujian Hipotesis

Uji T dan Uji F, Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi (R^2).

Jadwal Penelitian

No	Tahapan dan Kegiatan	Waktu (Bulan)																								
		Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Permohonan Judul	■	■	■	■																					
2	Persiapan Menyusul Proposal					■	■	■	■																	
3	Seminar Proposal									■	■	■	■													
4	Perbaikan atau Revisi											■	■													
5	Pengumpulan Data Primer dan Sekunder													■	■	■	■									
6	Pengolahan dan Analisis Data														■	■	■	■								
7	Penyusunan laporan Artikel																	■	■	■	■					
8	Proses Penerbitan																		■	■	■	■				
9	Sidang Ujian Artikel																					■	■	■	■	

Hasil

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X _{1.1}	0,699	0,2	Valid
	X _{1.2}	0,698		Valid
	X _{1.3}	0,676		Valid
	X _{1.4}	0,720		Valid
	X _{1.5}	0,728		Valid
	X _{1.6}	0,678		Valid
Pengembangan Karir (X1)	X _{2.1}	0,690		Valid
	X _{2.2}	0,810		Valid
	X _{2.3}	0,803		Valid
	X _{2.4}	0,793		Valid
Motivasi Kerja (X2)	X _{3.1}	0,684		Valid
	X _{3.2}	0,797		Valid
	X _{3.3}	0,828		Valid
	X _{3.4}	0,728		Valid
	X _{3.5}	0,712	Valid	
Kepemimpinan Transformatif (X3)	Y _{1.1}	0,836	Valid	
	Y _{1.2}	0,758	Valid	
	Y _{1.3}	0,825	Valid	
	Y _{1.4}	0,746	Valid	

Uji Validitas

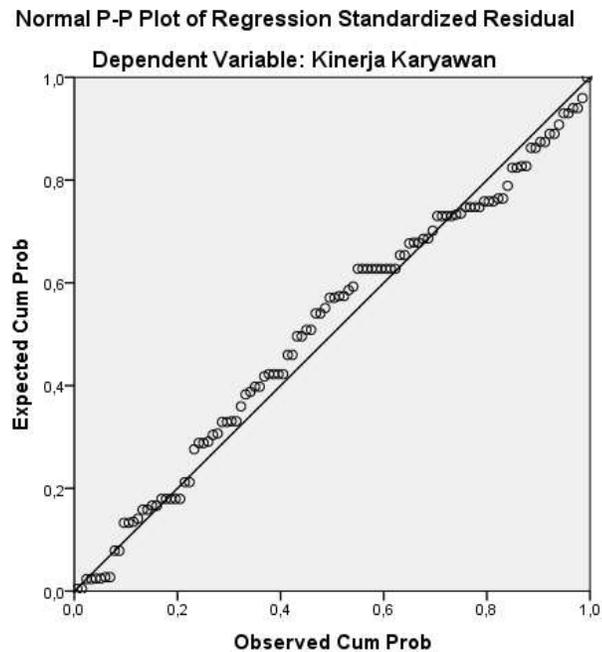
Dapat disimpulkan hasil perhitungan uji validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dari seluruh variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan kinerja karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,788	0,6	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,777		Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (x3)	0,799		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,802		Reliabel

Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bersebarannya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan karir (X1)	0,347	2,880
Motivasi Kerja (X2)	0,452	2,212
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,387	2,583

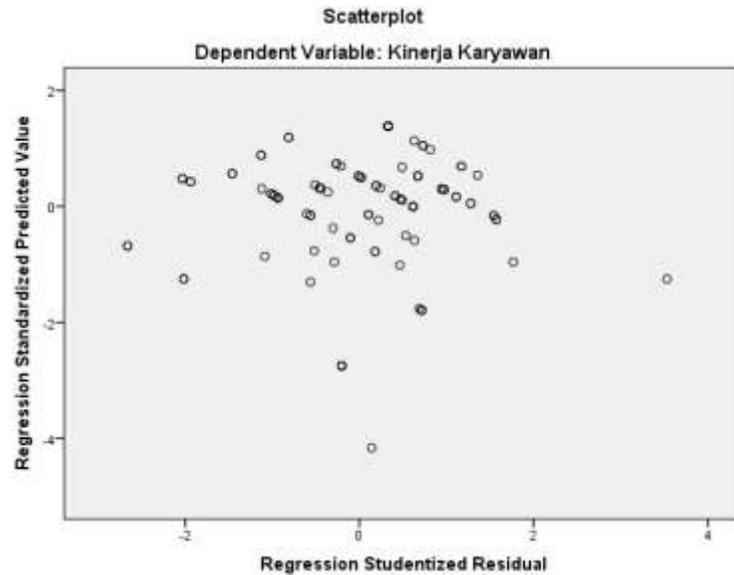
Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional) tidak saling mempengaruhi.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	0,5910,579	1,478	1,657

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,657 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,625 < (1,657) < (2,258)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier Berganda

	Model	Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,444	1,291		1,119	,266
	Pengembangan Karir (X1)	,169	,080	,224	2,125	,036
	Motivasi Kerja (X2)	,315	,094	,309	3,347	,001
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	,268	,083	,321	3,217	,0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,444 + 0,169X_1 + 0,315X_2 + 0,268X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 1,444 menunjukkan apabila variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 1,444.

b. Pengembangan Karir

Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir bernilai positif sebesar 0,169. Hal ini artinya, jika variabel Pengembangan Karir naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,169.

c. Motivasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,315. Hal ini artinya, jika variabel motivasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,315.

d. Kepemimpinan Transformasional

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,268. Hal ini artinya, jika variabel kepemimpinan transformasional naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,268.

Uji Parsial (Uji t)

	Model	Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,444	1,291		1,119	,266
	Pengembangan Karir (X1)	,169	,080	,224	2,125	,036
	Motivasi Kerja (X2)	,315	,094	,309	3,347	,001
	Kepemimpinan Transformasional (X3)	,268	,083	,321	3,217	,002

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($110-3-1=106$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,985. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,125. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,036 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh $t_{hitung} 2,010$. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,217. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} 3,217 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Coffe Industry.

Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,346	3	111,449	51,019	,000 ^b
	Residual	231,554	106	2,184		
	Total	565,900	109			

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 51,019 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ (3-1=2) dan $df_2 = n-k-1$ (110-3-1=106) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,082, oleh karena itu $F_{hitung} 51,019 > F_{tabel} 3,082$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	0,5910,579	1,478	1,657

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,591 atau 59,1%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 59,1% oleh variabel pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2), kepemimpinan transformasional (X_3). Sedangkan sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Hipotesis pertama: pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka *Coffe Industry*, maka H1 diterima. Artinya semakin banyak yang dapat mengembangkan karir personal maka semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan karir yang diinginkan.

Disamping itu didukung dengan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Aneka *Coffe Industry* diperoleh bahwa indikator tertinggi terdapat pada indikator kepedulian para atasan langsung pada variabel pengembangan karir menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan perusahaan memberikan informasi pelatihan kepada seluruh karyawan untuk menunjang karir dan memiliki peluang yang sama dalam meningkatkan jabatan. Selain itu kuisisioner dengan indikator terlemah terdapat pada indikator perlakuan yang adil dalam berkarir. Hal ini menunjukkan bahwa sebagai seorang pimpinan dalam perusahaan harus lebih berlaku adil terhadap karyawan dalam pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dengan menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23]. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta [31]

2. Hipotesis kedua: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka *Coffe Industry*, maka H2 diterima. Artinya semakin banyak motivasi dari internal maupun eksternal perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bermanfaat demi keberlangsungan tujuan perusahaan.

Disamping itu didukung dengan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Aneka *Coffe Industry* diperoleh bahwa indikator tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan sosial pada variabel motivasi kerja. Ini dibuktikan dengan perusahaan yang selalu memberikan kesempatan kepada semua karyawan tanpa membedakan tingkat jabatan untuk ikut berkompetisi mengisi kekosongan jabatan di level yang lebih tinggi dengan melalui penyaringan berupa test klasifikasi yang dibutuhkan. Selain itu kuisisioner dengan indikator terlemah terdapat pada indikator kebutuhan fisik dengan pernyataan karyawan menerima gaji dan fasilitas yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini menunjukkan bahwa hak dari seorang karyawan harus diberikan secara transparan untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang menunjukkan bahwa secara parsial Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal [22]. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Malang [34].

3. Hipotesis ketiga: kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aneka *Coffe Industry*, maka H3 diterima. Artinya sikap dari pemimpin yang mengutamakan kepemimpinan seara transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disamping itu didukung dengan hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Aneka *Coffe Industry* diperoleh bahwa indikator tertinggi terdapat pada indikator pengaruh ideal pada variabel kepemimpinan transformasional menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan ketika pemimpin mengadakan rapat dengan karyawan, pada saat rapat tersebut karyawan dapat menyampaikan apa yang menjadi kesulitan sehingga kesulitan tersebut dapat ditanggung secara bersama-sama dan mendapatkan jalan keluar yang terbaik. Selain itu kuisisioner dengan indikator terlemah terdapat pada indikator Perhatian pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan perhatian pimpinan kepada pribadi karyawan sangat dibutuhkan maka dari itu pemimpin harus bersikap adil kepada seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan status sosialnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terbukti bahwa Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru [27]. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang menghasilkan bahwa variabelkepemimpinantransformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen kantor cabang Surabaya [9].

4. Hipotesis keempat: pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional di PT. Aneka *Coffe Industry* menunjukkan hasil yang searah yaitu positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka H4 diterima. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan banyaknya hasil dari tanggapan responden yang menyatakan setuju apabila pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional digabungkan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang artinya dengan adanya keyakinan akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Serta pemberian pelatihan dan rotasi kerja kepada karyawan menjadikan karyawan lebih berkembang dan yakin akan kemampuan yang dimiliki pada dirinya. Tidak hanya itu, seorang pemimpin yang mempunyai visi misi jelas mampu mendorong karyawannya untuk melakukan sebuah perubahan dan membuat karyawan akan cenderung lebih optimal dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka *Coffe Industry*. Sementara itu dari hasil penelitian ini juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang lebih dominan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, sehingga semakin meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a. Sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja pada perusahaan atau organisasi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi Perusahaan Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT ANEKA COFFE INDUSTRY.
- c. Bagi Pihak Lain Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

Referensi

- [1] “PT. Aneka Coffe Industry,” <https://www.anekacoffee.com/about>.
- [2] Syamsurizal, SE, MM, “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan,” *Jurnal Warta*, vol. 49, Jul. 2022.
- [3] Widi, Yodik Lestyo and Kumara Adji Kusuma, "The Roll Of Career Development in Improving Performance in the Cemical Industry at PT. Sindopex Perotama" *acopen*. Maret 2023
- [4] Adamy. M, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Unimal Press, 2016.
- [5] Sari, Desi Pemata and Yeki Candra, “Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficiacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JEMSI*, vol. 1, no. 3, pp. 224–228, Feb. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v1i3.102.
- [6] Lailiya, Uswatun Nur and Kumara Adji Kusuma, “The Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance in Sidoarjo,” *acopen*, vol. 7, Dec. 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.3261.
- [7] Firmansyah, M. Anang., “The Role of Career Development in Improving Performance in the Chemical Industry”. Vol. 4, no.1 2020.
- [8] Sentosa, Endri and Putri “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines,” vol. 5, no. 2, 2022.
- [9] Cahyandani, Pramita Trisnaning “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya,” *JIM*, vol. 9, no. 1, p. 19, Mar. 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p19-27.
- [10] Antoni, Miles, "A Taxonomy of Research Gaps: Identifying and Defining the Seven Research Gaps". 2017.

Referensi

- [11] Sihombing, Widya Fransiska and Ade Parlaungan Nasution, " Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamiénke Kabupaten Labuhanbatu Utara," Vol. 1. No. 3 Juli. 2021
- [12] Galla, Cosmas Mariones and Bernhard Tewal, "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi,". Vol. 1. No. 2 Februari. 2020 E-ISSN: 2621-2331.
- [13] Pramukti, Ahmad. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *J. Celeb. equilibrium*, vol. 1, no. 1, pp. 17–23, 2019.
- [14] Goni, Geovanno Harland, and Wilfried S. Manoppo, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," vol. 2, no. 4, 2021.
- [15] Mukhtar, Afiah, " Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebutuhan. .”
- [16] Barkhiyyah, Nur Shofa and Ari Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional, Baitul Maal Hidayatullah Surabaya," *JESTT*, vol. 7, no. 1, p. 183, Jun. 2020, doi: 10.20473/vol7iss20201pp183-198.
- [17] Wicaksono, Gamal Arif "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Yang Di Moderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)". 2021

Referensi

- [18] Ramadhani, Muhammad Alief and Nurul Indawati, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja,” *JIM*, vol. 9, no. 3, pp. 1101–1112, Jul. 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1101-1112.
- [19] Sasongko, Ardityas Gema and Hairudinor, “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal,” *JBP*, vol. 10, no. 1, p. 62, Jan. 2021, doi: 10.20527/jbp.v10i1.9958.
- [20] Daulay, Raihanah and Efry Kurnia, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan,” 2019.
- [21] Rivai, Ahmad. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 3, 2020.
- [22] Hasan, Arrazi “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pln Persero UIP Sulbagut),” Jmbi Unsrat., 2020.
- [23] Katharina, Luh Putu Putri “The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As a Variable Of Mediation,” vol. 22, no. 1, 2020.
- [24] Fachrunnisa, Olivia “Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2*,” vol. 7, 2019.
- [25] Emmy, Pingkan and Johanis Wanma, “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua,” *Jumabis*, vol. 5, no. 2, pp. 77–89, Aug. 2021, doi: 10.55264/jumabis.v5i2.76.

Referensi

- [26] Gracia, Vega Lolita Apriliyanti Poling, " *The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction as a Meditating Variable.*" *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, Volume-4, Issue-12, pp-225-230. 2020
- [27] Verawati, Alice Yeni and Jonherz Stenlly Patalatu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *JISD*, vol. 3, no. 4, p. 465, Nov. 2019, doi: 10.23887/jisd.v3i4.21782.
- [28] Syafari, Muhammad Riduansyah "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal," *JBP*, vol. 10, no. 1, p. 62, Jan. 2021, doi: 10.20527/jbp.v10i1.9958.
- [29] Andrew. J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides Leadership*. Jakarta: prenada, 2005.
- [30] Wahyudi, Putu Eko and Komang Krisna Heryanda, and G. P. A. J. Susila, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk," *JMPP*, vol. 4, no. 1, pp. 1–9, Jun. 2021, doi: 10.23887/jmpp.v4i1.30921.
- [31] Dwi Anjani, Amaliya "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Danagung D'Briquettess Bantul Yogyakarta," *EKOBIL*, vol. 2, no. 1, pp. 6–9, Apr. 2023, doi: 10.58765/ekobil.v2i1.99.
- [32] Daulay, Raihanah. "*Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*". Surabaya: Pena Semesta, 2013.

Referensi

- [33] Lusri, Lidya and Hotlan Siagian." Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Jurnal Agora* Vol. 5, No. 1, 2017.
- [34] Februdianto Lancar and Mohammad Rofiudin, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Auto-2000," . *Jurnal EKSIS Stie Indocakti Malang* Vol. 13, No. 2. 2021.
- [35] Sudarwan, Danim. "*Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*". 2004.
- [36] Amelia, Yuniar Yusup and Romat Saragih. "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung". *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020.
- [37] Carolin, Dedi Rianto " Studi Literstur: Hubungan dan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 107–116, Dec. 2020, doi: 10.37403/mjm.v6i2.177.
- [38] Feri, Setria and Adi Rahmat, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies," *inobis*, vol. 4, no. 1, pp. 134–151, Dec. 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v4i1.172.
- [39] Heryana, Ade. "*Hipotesis Penelitian*," vol. hal 21. in No 1, vol. hal 21. Eureka Pendidikan, 2014.
- [40] Balaka, Muh Yani. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*," Edisi Pertama. Badung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- [41] Febria, Iranita and Roni "Pengaruh Rekrutment, seleksi dan kepemimpinan transformasional terhadap inerja karyawan," vol. 2, No. 2. 2019.
- [42] Donni, Priansa, "Komunikasi Kinerja Karyawan . Bandung-Jawa Barat: Pustaka Setia, 2017.
- [43] Sawagvudcharee, Om and Sri Rejeki Shrestha, "Impact of Brand on Consumer Decision Making: Case Study of Beer Brands in Nepal," vol. 05, no. 16, 2018.
- [44] Ghozali, Prof. H. I. "Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial., Pertama. Yoga Pratama, 2016.

