

The Role of Career Development, Work Motivation and Transformational Leadership in Increasing Employee Performance

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

Salsabila Putri Agustina¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}, Rifdah Abadiyah³⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. This research aims to determine the influence of career development, work motivation and transformational leadership on employee performance at PT. Aneka Coffee Industry both partially and simultaneously. This research is a type of quantitative research with a descriptive approach, and uses a 1-5 Likert scale analysis tool and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 24 software. The population in this research is 110 employees of PT. Aneka Coffee Industry and the sampling technique uses a probability sampling technique with a simple random sampling method. The results of this research show that career development, work motivation and transformational leadership partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the coefficient of determination, it is known that the contribution of career development, work motivation and transformational leadership variables influences employee performance variables, namely 59.1% and the remaining 40.9% is influenced by other variables not used in this research.

Keywords - Employee Performance; Career Development; Work Motivation and Transformational Leadership

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka *Coffe Industry* baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, serta menggunakan alat analisis skala likert 1-5 dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan PT. Aneka *Coffe Industry* dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode *simple random sampli*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 59,1% dan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini..

Kata Kunci - Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional.

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri kopi di Indonesia saat ini telah mengalami peningkatan yang signifikan, dan Pemerintah Indonesia mengakui komitmen para pelaku industri untuk mempertahankan lintasan pertumbuhannya. Hal ini disebabkan oleh peran signifikan yang dimainkan industri kopi dalam menyediakan lapangan pekerjaan di Indonesia. Menurut PT. Aneka Coffee Industry, industri kopi diharapkan dapat menjadi pendorong utama dalam pengembangan sektor industri nasional, yang bertujuan untuk mengoptimalkan kompetensi dalam menghadapi tantangan globalisasi.

Sebuah perusahaan bernama PT Aneka Coffee Industry memproduksi dan memproses berbagai jenis kopi. Perusahaan ini menggunakan teknologi kontemporer dan mengutamakan higienitas dalam kegiatan operasionalnya sebagai pabrik kopi berskala internasional. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan demi menjaga reputasi perusahaan dan kualitas produk yang dipasarkan.

(Sumber : <https://www.anekacoffe.com>)

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam perusahaan atau organisasi, yang ditandai dengan potensi dan kualitas yang melekat pada setiap individu. Seringkali, perusahaan memprioritaskan untuk menuntun kinerja

puncak dan hasil yang unggul dari sumber daya manusia mereka, dengan mengabaikan isu-isu yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Beberapa aspek kunci, termasuk pengembangan karir, motivasi dan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, memainkan peran penting dalam menumbuhkan keunggulan dalam tenaga kerja, sehingga meningkatkan keunggulan sumber daya manusia dalam organisasi [1].

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan [2]. Menurut Wirawan (2009) suatu pekerjaan memiliki spesifikasi untuk mencapai suatu tujuan yang dapat disebut sebagai standar pekerjaan. Oleh karena itu, standar pekerjaan (*job standart*), merupakan tingkat kinerja yang diharapkan agar suatu tugas dapat dilaksanakan dan diselesaikan secara efektif dan optimal oleh tenaga kerja dalam suatu organisasi. [3].

Tabel 1 Laporan Kinerja Karyawan PT. Aneka Coffe Industry

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

Mengacu laporan kinerja dari karyawan pada PT Aneka Coffee Industry pada Tabel 1, nilai kategori A terjadi penyusutan sebesar 2 hingga 3% dari kuartal II hingga kuartal IV 2021, dan nilai kategori B mengalami penyusutan sebesar 3 hingga 7% dalam periode yang sama. Namun, nilai kategori C dan D mengalami fluktuasi yang tidak merata. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Aneka Coffee Industry mengalami penurunan. Untuk menjawab tantangan global yang ditimbulkan oleh globalisasi, perusahaan harus mempertimbangkan lintasan kinerja karyawan saat ini dan mengidentifikasi komponen-komponen yang berkontribusi terhadap penurunan ini.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan pengembangan karir sebagai faktor yang paling penting. menurut Widodo (2015:53) pengembangan karir mengacu pada kemajuan status individu dalam suatu organisasi atau perusahaan di sepanjang jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan [4]. Karyawan/pekerja mengambil tindakan khusus untuk memenuhi ambisi karier ini, baik atas inisiatif mereka sendiri maupun melalui program yang disponsori perusahaan seperti rotasi kerja dan pelatihan. Inisiatif ini mendorong anggota staf untuk berkembang sejalan dengan bakat para karyawan/pekerja..

selain pengembangan karir, motivasi memainkan peran penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mendukung perilaku individu untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi menurut Hasibuan (2016) , mengungkapkan bahwa motivasi sebagai suatu tindakan yang dimaksudkan untuk mendorong orang lain berperilaku secara teratur. Ini adalah tugas manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, motivasi memiliki kemampuan untuk mengerahkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu [5]. Elemen upaya mengacu pada keseriusan seseorang, ketika termotivasi, berusaha untuk mencapai tujuannya dengan kemampuan terbaiknya [6]. Setiap karyawan memiliki tujuan khusus untuk upaya kerjanya. Semakin kuat dasar dari tujuan-tujuan ini, semakin besar motivasi individu untuk mencapainya. Motivasi seseorang memastikan efisiensinya di tempat kerja.

Selain motivasi dan pengembangan karir, gaya kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang kuat adalah pemimpin yang dapat mendorong karyawannya untuk berubah untuk mencapai tujuan organisasi [7]. Pemimpin dapat menggunakan berbagai gaya kepemimpinan untuk mendorong karyawannya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional yang menciptakan visi dan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk berprestasi. Selain itu, mereka harus menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan percaya, berkomitmen, dan merasa terhubung dengan organisasinya. Menurut Suwato (2019:107) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk merasakan rasa percaya diri, kebanggaan, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin mereka dan juga memotivasi mereka untuk melebihi harapan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan manfaat bagi Karyawan. [8]. Ada beberapa perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya, yang dikenal sebagai kesenjangan bukti, yang mengindikasikan ketidakkonsistenan dalam temuan komparatif para peneliti, yang mungkin atau mungkin tidak mempengaruhi hasil penelitian. [9]. Pengembangan karir untuk kinerja karyawan mengacu pada keterlibatan proaktif karyawan dalam mengejar rencana kariernya, yang didukung oleh berbagai pemangku kepentingan di dalam organisasi [10]. Studi tersebut menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan [11], Namun, temuan lain menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan [12]. Selain itu, variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa agar seorang karyawan dapat bekerja dengan baik, mereka harus mengerahkan banyak

usaha dan semangat untuk mencapai tujuan mereka [13]. Selain itu, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan [14]. Namun, studi lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja [15]. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional [16]. Penelitian [17] mendukung pernyataan studi ini bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan.

Didasarkan pada uraian research gap serta fenomena yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas, maka selanjutnya diuraikan research selanjutnya mengenai:

Rumusan Masalah : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan pengembangan karir berdampak secara keseluruhan pada kinerja karyawan.

Pertanyaan Penelitian : (1) Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan, (2) Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Sejauhmana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan, (4) Sejauhmana pengaruh secara simultan Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan.

Tujuan Penelitian : untuk menyelidiki kinerja pekerja dalam perusahaan dengan menggunakan tiga faktor yang berbeda: kepemimpinan transformasional di sebuah perusahaan, pengembangan karir, dan motivasi kerja di kabupaten sidoarjo.

Kategori SDGs : Dalam penelitian ini, rumusan masalah berpusat pada pekerjaan yang baik setelah pemaparan awal. Penelitian ini masuk ke dalam area SDGs 8, yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, karena kinerja karyawan yang lebih tinggi yang disebabkan oleh beberapa faktor akan menghasilkan karyawan yang mendapatkan pekerjaan yang layak.

Litelature Review

Kinerja Karyawan

Perusahaan dianggap berhasil jika karyawannya melakukan pekerjaan yang memenuhi standar serta memenuhi kualifikasi perusahaan [18]. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan secara teratur untuk mengetahui hasil kinerja para karyawan [19]. Namun, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menyebabkan penurunan kinerja dan keterlambatan dalam melaporkan kinerja kepada atasan [20]. Menurut Robbins, indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. [21]:

- a. Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan atau kekurangan dalam hasil kerja karyawan saat menyelesaikan tugas.
- b. Hasil kuantitas menyangkut jumlah pekerjaan (unit) yang dihasilkan oleh pekerjaan seorang pekerja.
- c. Ketepatan waktu menunjukkan tingkat penyelesaian kegiatan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- d. Efektivitas melibatkan maksimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi) untuk meningkatkan output setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- e. Otonomi berkaitan dengan kemampuan karyawan/pekerja dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari penyelia atau atasan.
- f. Komitmen kerja adalah keadaan dimana karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan karyawan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Pengembangan Karir

Proses di mana individu meningkatkan kompetensi pekerjaan mereka untuk mencapai aspirasi karir mereka merupakan bagian dari pengembangan karir suatu karyawan. Hal ini tidak semata-mata tentang mencapai posisi yang lebih tinggi, tetapi berfungsi sebagai pendorong atau motivasi untuk maju. Jika karir seseorang berkembang dengan lancar, maka hal ini menyiratkan bahwa peningkatan tersebut akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan [22]. Ada empat indikator pengembangan karir [23] :

- a. Perlakuan yang adil dalam pengembangan karir adalah suatu kondisi di mana para pemimpin memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mengembangkan karir mereka.
- b. Kepedulian umpan balik langsung, merupakan salah satu bentuk kepedulian dengan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai tugas-tugasnya, sehingga karyawan menyadari potensi yang dimilikinya.
- c. Informasi dari berbagai kesempatan promosi, berkaitan dengan harapan karyawan untuk mendapatkan akses informasi mengenai berbagai kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi.
- d. Minat untuk dipromosikan berkaitan dengan ketertarikan karyawan untuk melanjutkan karir di perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini menyiratkan bahwa pencapaian tujuan organisasi sama dengan pemenuhan tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi [21]. Ada lima indikator motivasi kerja yang telah diidentifikasi [24] :

- a. Kebutuhan fisik dicontohkan melalui pemberian gaji yang memadai bagi karyawan, bonus, tunjangan makan, transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja ditunjukkan dengan pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial, pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan peralatan keselamatan kerja lainnya.
- c. Kebutuhan sosial melibatkan interaksi dengan orang lain, termasuk membina hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan keinginan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan pengakuan meliputi pengakuan dan penghargaan atas kemampuan yang dimiliki, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan atas prestasinya.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri berkaitan dengan keterlibatan dalam pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan dapat menggunakan keterampilan, kemampuan, dan potensi lainnya.

Kepemimpinan Transformasional

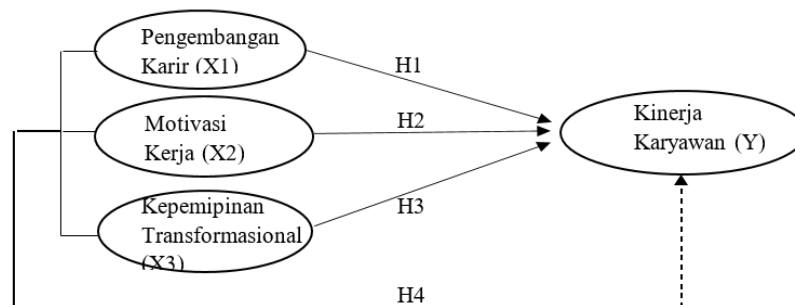
Hasilnya, mereka memberikan bantuan yang lebih baik dan membuat perubahan untuk meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Pemimpin transformasional sering kali mendorong anggota staf mereka untuk meningkatkan nilai-nilai kerja [25]. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan sikap atau perilaku pemimpin yang menawarkan ide dan saran kepada anggota tim mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas secara efektif dan efisien. Dengan membantu orang-orang dalam melihat masalah dengan cara yang segar, menarik, dan menantang serta memotivasi mereka untuk memenuhi tujuan organisasi, para pemimpin juga memperhatikan kebutuhan dan kemajuan tenaga kerja mereka [26]. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. [17]. Dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat indikator yang dapat digunakan antara lain [27] :

- a. Pengaruh ideal, yang mengacu pada perilaku pemimpin yang mempengaruhi dan memotivasi kerja bawahan.
- b. Inspirasi, yaitu perilaku pemimpin yang memberikan panduan bagi bawahan untuk mencapai keunggulan.
- c. Pengembangan intelektual, perilaku pemimpin yang memberikan stimulus kepada bawahan untuk terus meningkatkan kemampuannya.
- d. Perhatian pribadi, perilaku seorang pemimpin yang memperhatikan dan mendukung individu di bawahnya.

II. METODE

Metodologi dalam penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan metodologi yang memanfaatkan data – data numerikal dengan penekanan pada perolehan hasil yang obyektif disertai dengan analisis statistik [29]. Desa Tanjung Trosobo, Kecamatan Trosobo, Kabupaten Sidoarjo merupakan lokasi PT Aneka Coffee Industry, tempat penelitian ini dilakukan. Sebanyak 500 pekerja PT Aneka Coffee Industry menjadi populasi penelitian. Dengan menggunakan metode pengambilan sampel acak langsung, setiap item dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel ketika menggunakan metodologi pengambilan sampel probabilitas. Gagasan bahwa jika ada kurang dari 100 subjek penelitian, lebih baik untuk memasukkan semuanya, sehingga mengklasifikasikan penelitian ini sebagai penelitian populasi, menjadi dasar proses pemilihan sampel. Namun, jika jumlah subjek penelitian melebihi 100, peneliti dapat memilih untuk mengambil 10-15%, 20-25%, atau lebih, tergantung pada kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana [30]. Mengikuti teori ini, ukuran sampel untuk penelitian ini ditentukan sebesar 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100, yaitu sebesar 500 orang. Dengan demikian, $500 \times 20\% = 100$. Oleh karena itu, sampel untuk penelitian ini terdiri dari 100 orang karyawan PT. Aneka Coffee Industry yang mewakili 5 divisi yang ada di perusahaan tersebut. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Sumber informasi primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Aneka Coffee Industry yang menjadi responden, sedangkan data sekunder Metode penggalan informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden, dimana penilaian dilakukan dengan menggunakan pembobotan dan jarak, memanfaatkan pengukuran skala interval, dan respon yang diperoleh diukur dengan menggunakan skala likert untuk memastikan pembobotan penilaian dari responden. Menggunakan skala likert yang diukur berdasarkan indikator variabel yang meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda berfungsi sebagai alat untuk mengukur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen [31]. Hal ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas

instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji linieritas), dan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial (T) dan uji keseluruhan (F), uji koefisien korelasi berganda (R), serta uji koefisien determinasi berganda (R^2), yang dilakukan melalui perangkat lunak statistik SPSS versi 26.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- : secara terpisah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
 ---→ : Secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

- H1 : Pengaruh dari Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
 H2 : Pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
 H3 : Pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan
 H4 : Pengaruh dari Pengembangan karir, motivasi kerja serta kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Validitas

Variabel kinerja karyawan akan diukur pada penelitian ini, apabila suatu instrumen dapat mengukur kinerja karyawan maka instrumen dapat dinyatakan valid. Analisis sebuah faktor guna mengkorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang diukur, Dimana rtabel di tentukan dengan rumus $df=(n-2)$ sehingga $df=110-2=108$. Maka dapat dilihat dari rtabel pada tabel vertikal $108=0,200$ sehingga ditentukan ketentuan sebagai berikut :

- a. Data dapat dikatakan tidak valid jika nilai koefisien korelasi (R_{hitung}) memiliki nilai lebih kecil atau lebih rendah dari 0,200.
 b. Data dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (R_{hitung}) memiliki nilai paling minimum adalah 0,200 atau jika nilai lebih diatasnya 0,200 maka data dapat dikatakan data valid

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

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	0,2	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	0,2	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 Transformasional (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

Sumber: data primer diolah

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.

b) Uji Reliabilitas

Menurut [25] suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan Cronbach's Alpha dapat diterima jika $>$ 0,60. Semakin dekat Cronbach's Alpha dengan 1, maka semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Tabel 3 Hasil uji Realibilitas

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

Sumber: data primer diolah

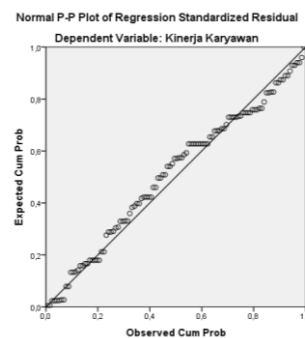
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan kinerja karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

A. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengevaluasi sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Gambar 2 P-Plot 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.

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (variance inflanction factor), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

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.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Jika terjadi korelasi maka dikatakan ada problem autokorelasi yang sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya time series.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	0,591	0,579	1,478	1,657

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

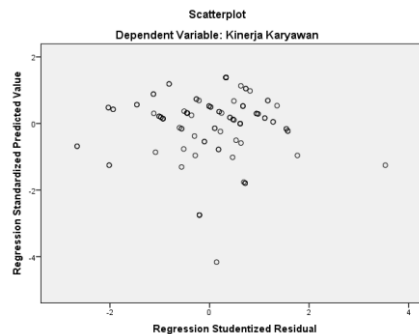
Sumber: data primer diolah

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.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 3 Hasil 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.

B. Analisis Regresi linier Berganda

Berdasarkan pengujian analisis regresi linier berganda, hasil pengujian disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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

Sumber: data primer diolah

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.

C. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan pengujian uji t, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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

Sumber: data primer diolah

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.

b) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan

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			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X3), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 32,053 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.

c) Uji Koefisien determinasi

Berdasarkan pengujian uji koefisien determinasi (R^2), hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	0,591	0,579	1,478	1,657

- Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional (X_3), Motivasi Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_1)
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

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 H_1 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 [32]

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 H_2 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 [33].

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 secara 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 membedakan status sosialnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terbukti bahwa Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru [33]. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen kantor cabang Surabaya [8].

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.

VII. SIMPULAN

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ini ditujukan yang pertama kepada Allah SWT karena telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan penelitian ini, serta kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua dan teman-teman yang sudah memberikan dukungan sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] Syamsurizal, SE, MM, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan," *Jurnal Warta*, vol. 49, Jul. 2022.
- [2] "5706-Article Text-82171-1-10-20230929 (1).docx."
- [3] A. M., "Manajemen Sumber Daya Manusia," Unimal Press, 2016.
- [4] D. Permata Sari and Y. Candra, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *JEMSI*, vol. 1, no. 3, pp. 224–228, Feb. 2020, doi: 10.31933/jemsi.v1i3.102.
- [5] U. N. Lailiya and K. A. 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.
- [6] Y. L. Widi and K. A. Kusuma, "The Role of Career Development in Improving Performance in the Chemical Industry at PT. Sindopex Perotama Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Industri Kimia Di PT Sindopex Perotama".
- [7] E. Sentosa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines," vol. 5, no. 2, 2022.
- [8] P. T. Cahyandani, "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.
- [9] M. Antoni, *A Taxonomy of Research Gaps: Identifying and Defining the Seven Research Gaps*. 2017.
- [10] "2737-6118-1-PB.pdf."
- [11] C. M. Galla and B. Tewal, "JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)," 2020.
- [12] ahmad Pramukti, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *J. Celeb. equilibrium*, vol. 1, no. 1, pp. 17–23, 2019.
- [13] G. H. Goni, W. S. Manoppo, and J. J. Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," vol. 2, no. 4, 2021.
- [14] "636-1553-1-PB.pdf."
- [15] N. S. Barkhiyyah and A. 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.
- [16] G. A. Wicaksono, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA YANG DI MODERASI KECERDASAN EMOSIONAL (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)".
- [17] M. A. Ramadhani and N. 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.
- [18] A. G. Sasongko, H. Hairudinor, and M. R. Syafari, "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.
- [19] R. Daulay, E. Kurnia, and I. Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan," 2019.
- [20] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, 2020.
- [21] C. M. Galla and B. Tewal, "JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)," 2020.
- [22] L. P. P. Katharina, "THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATION," vol. 22, no. 1, 2020.
- [23] O. Fachrunnisa, "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya," vol. 7, 2019.
- [24] P. Emmy and J. R. 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.
- [25] "ZC20412225230.pdf."
- [26] A. Y. Verawati Wote and J. S. 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.

- [27] A. G. Sasongko, H. Hairudinor, and M. R. Syafari, "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.
- [28] ade Heryana, *Hipotesis Penelitian*, vol. hal 21. in No 1, vol. hal 21. Eureka Pendidikan, 2014.
- [29] Muh. Y. Balaka, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama. Badung: Widina Bhakti Persada, 2022.
- [30] "85-114.pdf."
- [31] Prof. H. I. Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial.*, Pertama. Yoga Pratama, 2016.
- [32] A. Dwi Anjani, "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.
- [33] L. Februdianto and M. Rofiudin, "ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 MALANG-SUTOYO," . *September*, vol. 13, no. 2, 2021.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.