

salsabila putri
agustina_202010200009.pdf
by 16 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 29-Feb-2024 08:42PM (UTC+0700)

Submission ID: 2307866485

File name: salsabila putri agustina_202010200009.pdf (429.07K)

Word count: 6570

Character count: 43609

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan [3]. 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. [4].

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 Coffe 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 Coffe 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 [5]. 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 mengarahkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan individu [6]. Elemen upaya mengacu pada keseriusan seseorang, ketika termotivasi, berusaha untuk mencapai tujuannya dengan kemampuan terbaiknya [7]. 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 [8]. 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. [9]. 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. [10]. Pengembangan karir untuk kinerja karyawan mengacu pada keterlibatan proaktif karyawan dalam mengejar rencana kariernya, yang didukung oleh berbagai pemangku kepentingan di dalam organisasi [11]. Studi tersebut menyebutkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan [12]. Namun, temuan lain menyebutkan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan [13]. Selain itu, variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa agar seorang karyawan dapat bekerja dengan baik, mereka harus mengarahkan banyak usaha dan semangat untuk mencapai tujuan mereka [14]. 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 [15]. Namun, studi lain menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja [16]. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional [17]. Penelitian [18] 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.

II. LITELATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Perusahaan dianggap berhasil jika karyawannya melakukan pekerjaan yang memenuhi standar serta memenuhi kualifikasi perusahaan [19]. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan secara teratur untuk mengetahui hasil kinerja para karyawan [20]. Namun, kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menyebabkan penurunan kinerja dan keterlambatan dalam melaporkan kinerja kepada atasan [21]. Menurut Robbins, indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan. [22]:

- Kualitas kerja mengacu pada tingkat keunggulan atau kekurangan dalam hasil kerja karyawan saat menyelesaikan tugas.
- Hasil kuantitas menyangkut jumlah pekerjaan (unit) yang dihasilkan oleh pekerjaan seorang pekerja.
- Ketepatan waktu menunjukkan tingkat penyelesaian kegiatan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- Efektivitas melibatkan maksimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi) untuk meningkatkan output setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- Otonomi berkaitan dengan kemampuan karyawan/pekerja dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari penyelia atau atasan.
- 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[23]. Ada empat indikator pengembangan karir [24] :

- Perlakuan yang adil dalam pengembangan karir adalah suatu kondisi di mana para pemimpin memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mengembangkan karir mereka.
- Kepedulian umpan balik langsung, merupakan salah satu bentuk kepedulian dengan memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai tugas-tugasnya, sehingga karyawan menyadari potensi yang dimilikinya.
- Informasi dari berbagai kesempatan promosi, berkaitan dengan harapan karyawan untuk mendapatkan akses informasi mengenai berbagai kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi.
- 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 [22]. Ada lima indikator motivasi kerja yang telah diidentifikasi [25] :

- 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 prestasi kerjanya.
- 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 [26]. 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 [27]. Studi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. [18]. Dalam kepemimpinan transformasional terdapat empat indikator yang dapat digunakan antara lain [28] :

- 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.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan mereka di dalam perusahaan sehingga baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri dapat memaksimalkan potensi pertumbuhan mereka [29]. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir individu yang lebih baik, yang didorong oleh perencanaan dan manajemen karir yang efektif, akan meningkatkan kinerja karyawan [30]. Seperti yang ditunjukkan oleh temuan, pengembangan karir memiliki dampak pada kinerja karyawan di Cv. Danagung D'Briquettes di Bantul Yogyakarta [31].

H1 : Pengaruh dari Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja dimaknai sebagai daya penggerak atau dorongan dalam diri individu yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan perilaku dalam organisasi atau perusahaan [32]. Tingkat kegigihan sangat dibutuhkan dalam motivasi individu untuk menentukan seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk memberlakukan perilaku yang dipilih, yang diukur melalui kemauan untuk mengembangkan kemampuan dan memajukan perusahaan, serta ketekunan untuk bekerja meskipun dalam lingkungan yang tidak mendukung [33]. enurut penelitian yang dilakukan, motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000 Malang [34].

H2 : Pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses atau perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin yang menginspirasi perubahan dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, meningkatkan diri mereka sendiri, dan meningkatkan proses organisasi [35]. Karenanya, dalam sebuah organisasi, sangat penting untuk memenuhi harapan karyawan agar mereka dapat secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga berdampak pada kinerja mereka dan mempengaruhi efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan di PT. Taspen Cabang Surabaya [9].

H3 : Pengaruh dari ¹ **Kepemimpinan Transformatioanal terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformatioanal terhadap kinerja karyawan

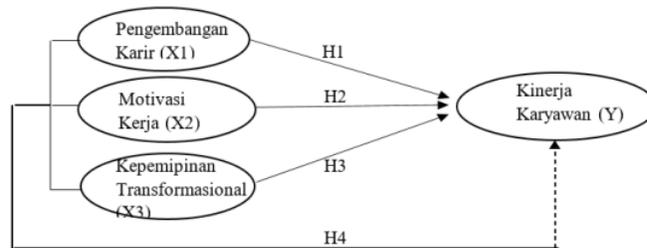
Pengembangan karir ialah salah satu proses penilaian potensial tenaga kerja dengan menggunakan teknik-teknik tertentu untuk meningkatkan potensi secara umum. Oleh karena itulah, setiap karyawan harus memiliki persepsi yang jelas mengenai level tertinggi yang dapat mereka capai berdasarkan kinerjanya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan [36]. Maka dari itu, setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memfasilitasi terwujudnya keinginan atau pencapaian dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang berasal dari dalam diri sendiri atau eksternal untuk terlibat dalam suatu tugas secara optimal untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka timbul keinginan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan dan pencapaian prestasi kerja [37]. Untuk menumbuhkan motivasi yang tinggi, sangat penting bagi seseorang untuk dipimpin oleh pemimpin yang suportif dan kooperatif yang menghargai setiap karyawan. Kepemimpinan transformatioanal terbukti berkhasiat dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan menumbuhkan dorongan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Penerapan kepemimpinan transformatioanal memberikan hasil positif terhadap pemberdayaan organisasi karena pemimpin yang mahir dalam gaya ini dapat meningkatkan sikap anggota yang berorientasi pada tugas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Inti dari kepemimpinan transformatioanal terletak pada kemampuannya untuk menginspirasi karyawan melalui visi dan misi yang menarik, menumbuhkan rasa inklusivitas dan komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih luas. Selain itu, kepemimpinan transformatioanal juga memfasilitasi peningkatan keterlibatan karyawan dengan memupuk kesadaran dan dukungan terhadap kepentingan kolektif dan individu. Ketika mempertimbangkan titik temu antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformatioanal, menjadi jelas bahwa kombinasi sinergis mereka dapat menghasilkan hasil yang substansial, seperti yang dikuatkan oleh analisis data, yang mengindikasikan skor kinerja yang tinggi [38].

H4 : Pengaruh Pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformatioanal terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah teori awal tentang hubungan logis antara variabel [39]. Berikut ini adalah ilustrasi kerangka konseptualnya berdasarkan deskripsi hipotesis sebelumnya.

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 Transformatioanal terhadap kinerja karyawan

H4 : Pengaruh dari Pengembangan karir, motivasi kerja serta kepemimpinan transformatioanal terhadap kinerja karyawan

III. 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 [40]. 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,

1 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 [41]. 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 3 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 [44]. 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.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. 3 ngujian Instrumen Penelitn

a) Uji Validitas

Variabel kinerja karyawan akan di ukur 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 di ukur, 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 :

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

Tabel 2 Hasi 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
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 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: diolah 3 disimpulkan perhitungan uji diatas bahwa seluruh pernyataan seluruh variabel r-hitung 3 > r sehingga

data primer Dapat hasil validitas menyatakan item kuisisioner dari memiliki nilai tabel,

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

Sumber: data primer diolah

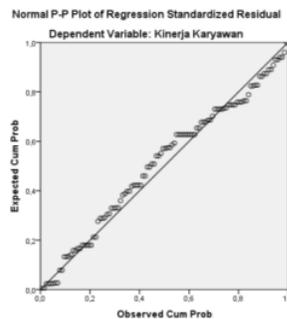
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2), kepemimpinan transformasional (X3), dan kinerja karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

B. Uji Asumsi
 a) Uji Uji
 Uji merupakan uji untuk sebaran data pada data sebaran data berdistribusi tidak.

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

Klasik Normalitas yang bertujuan mengevaluasi sebuah kelompok variabel, apakah tersebut normal ataukah

Gambar 2 P-Plot Uji Normalitas



11

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 inflation factor), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

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 multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variable bebas (pengembangan karir, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional) tidak saling mempengaruhi.

c) **3** **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)

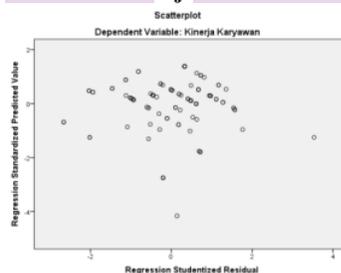
Sumber: data primer diolah

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.

C. 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
1 Pengembangan Karir (X1)	,169	,080	,224	2,125	,036
1 Motivasi Kerja (X2)	,315	,094	,309	3,347	,001
5 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 tranformasional 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.

D. 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
1 Pengembangan Karir (X1)	,169	,080	,224	2,125	,036
1 Motivasi Kerja (X2)	,315	,094	,309	3,347	,001
1 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			

12

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	,591	,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 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 penyarangan 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 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 [27]. Selain itu juga selaras dengan penelitian yang

menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional 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.

V. 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] "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] Laiiya, 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.
- [11] Sihombing, Widya Fransiska and Ade Parlaungan Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara," Vol. 1. No. 3 Juli. 2021
- [12] Galla, Cosmas Mariones and Bernhard Tawal, "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
- [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 Efray 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 PIn 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.
- [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'Briquetess 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.
- [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 kinerja 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.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	4%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1%
6	Engelita O. Kneefel, Jullie J. Sondakh, Lidia Mawikere. "PENGARUH KODE ETIK APIP TERHADAP KINERJA AUDITOR PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT PROVINSI MALUKU UTARA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017 Publication	1%
7	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%

8	www.jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	1 %
9	innovative.pubmedia.id Internet Source	1 %
10	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
12	eprints.unpam.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
14	Cahya Eni, Ani Rakhmanita. "Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial dan Leverage terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Properti yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021 ", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 Publication	1 %
15	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%