

The Influence Of Leadership Style, Career Development, And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Herbal Dian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dian Herbahal

Riska Nuraini^{1*}, Nurcholis Setiawan²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas^{1,2}

2019210070@students.perbanas.ac.id¹ , cholish@perbanas.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, career development and job satisfaction on the performance of employees at PT. Dian Herbahal, uses a descriptive research method with a quantitative approach that is measured using the preferred type of station measurement. The sample in this study were 94 employees. Statistical analysis uses multiple linear regression to test the hypothesis. The conclusion in this study is that leadership style has a significant effect on employee performance. Career Development has a significant effect on employee performance. And work has a significant effect on employee performance. The influence of leadership style, career development, and job satisfaction simultaneously on employee performance.

Keywords : Leadership Style, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dian Herbahal, menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang diukur menggunakan jenis stasiun pengukuran yang disukai. sampel dalam penelitian ini adalah 94 karyawan. Analisis statistik menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan di dalam sebuah organisasi, organisasi yang dikatakan berhasil adalah organisasi yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan membina hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang diharapkan dapat memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Ada beberapa masalah yang sering terjadi di perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut (Katharina and Kartika, 2020), Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dilihat dari keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang ditetapkan perusahaan pada tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, untuk mendukung kegiatan tersebut, maka perlu didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Indikasi kinerja karyawan dapat berupa ketidak tepatan waktu

penyelesaian pekerjaan oleh karyawan, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, motivasi kerja karyawan yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta beban kerja yang sangat tinggi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara melakukan suatu perencanaan secara cepat serta melakukan suatu tindakan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya dan mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya dalam menjalankan tugas. Seperti pada perusahaan yang dipilih oleh peneliti yaitu PT. Dian Herbahal yang berlokasi di Jl. Raya Wonokromo 107.

PT Dian Herbahal adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak Tahun 1978, bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi lem industri yaitu Lem Putih PVAc dan Lem Kuning. Pada perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang terkait kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan wawancara dengan Ibu (Aktiva Zulfiany, 2022) yang menjabat sebagai Supervisor menyebutkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal gaya kepemimpinan dimana pemimpin belum sepenuhnya mampu mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan seperti adanya perbedaan pendapat antar sesama pimpinan yang disebabkan karena perusahaan firma yang memiliki beberapa pimpinan yang membuat karyawan bingung dalam melangkah sehingga berdampak pada kinerja karyawan. pengembangan karir yang cenderung stagnan, serta permasalahan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga berdampak pada proses kerja karyawan di PT. Dian Herbahal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Variabel yang pertama adalah kepemimpinan. Menurut (Robbins, 2008) dalam (Aisyaturrido et al., 2021), menyatakan bahwa "Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai visi atau seperangkat tujuan". Pemimpin memperhatikan kebutuhan pengembangan diri bawahannya, mengubah kesadaran akan masalah yang ada dengan membantu orang lain melihat masalah lama dengan cara baru serta mampu menyenangkan dan memotivasi para pengikutnya untuk bekerja keras mencapai tujuan bersama.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, Menurut Megita (2014) dalam (Febrianti et al., 2020), pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. pengembangan karir mencakup kegiatan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengembangkan diri dalam jalur karir yang telah direncanakan, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengembangkan diri melalui jalur karir yang direncanakan. Semakin baik pemahaman tentang pengembangan karir dan implementasinya, diharapkan kinerja karyawan juga akan semakin besar.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dirasakan karyawan dalam bentuk perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut Robbin dan Judge (2015) dalam (Kertiriasih et al., 2018), Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, hasil dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sementara orang tingkat rendah memiliki persepsi negatif. Ketika karyawan marah atau kecewa serta merasa tidak puas dalam pekerjaannya, kinerja mereka di tempat kerja akan menurun. Kepuasan kerja adalah bagian terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena melalui loyalitas hasil kerja karyawan dapat dicapai dan kinerja karyawan meningkat.

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atas, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sebaliknya, semakin buuruk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka semakin kecil pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pancasila, et al. (2020) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan etis dalam kinerja karyawan secara tidak langsung signifikan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juan, et al, 2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan penunjang yang paling dapat diandalkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin sebagai aspek penting pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Apabila kepemimpinan yang baik kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah hasil penelitian terdahulu maka kinerja karyawan akan menurun.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Katharina, et al, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karir mereka akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja akan suatu perusahaan, maka kinerja karyawan terkait cenderung akan rendah pula. Indikator pada kepuasan kerja berdasarkan (Iqbal et al, 2021). Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Katharina, et al, 2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan performance karyawan yang tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti, et al, 2020) bahwa kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa indikator inisiatif memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan variabel kinerja karyawan, yaitu karyawan memiliki sikap inisiatif yang tinggi di tempat kerja.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik dari atasan, Pengembangan Karir yang baik dan mendukung, serta Kepuasan Kerja yang tinggi akan mendorong Kinerja Karyawan di perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Menurut (Kertiriasih, et al, 2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya.

A literature review is a survey of scholarly sources (such as books, journal articles, and theses) on a particular topic. It gives an overview of key findings, concepts and developments in relation to a research problem or question.

H4 : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan karir, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitiannya, menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini yang menjadi sasaran yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan PT. Dian Herbahal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Metode dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin, Rumus Slovin digunakan jika jumlah populasi diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dengan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

jumlah populasi penelitian adalah 150 karyawan. Maka, Data sampel yang digunakan margin error 2%. Maka sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$\text{Sampel} = \frac{150}{1 + (150 \times 2\%^2)}$$

$$\text{Sampel} = \frac{150}{1 + (150 \times 0,02^2)}$$

$$\text{Sampel} = \frac{150}{1 + (150 \times 0,0004)}$$

$$\text{Sampel} = \frac{150}{1 + 0,6}$$

$$\text{Sampel} = \frac{150}{1,6}$$

Sampel = 94, maka jumlah sampel untuk penelitian adalah 94 karyawan.

Dalam penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan media *google form*, kemudian dikirim kepada responden karyawan PT. Dian Herbahal. Hasil dari penelitian ini akan terkumpul pada *google form* yang sudah disediakan. Teknik analisis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data skor rata-rata tanggapan responden dapat diketahui

bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Berdasarkan analisis statistic deskriptif, dapat diketahui sebagai berikut:

1. Semua indikator Gaya Kepemimpinan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata variabel 4,11. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator pertama dengan nilai rata – rata 4.23, yaitu; Atasan saya memperhatikan kesejahteraan anggota karyawannya. Lalu, nilai rata – rata terendah pada indikator kedelapan dengan nilai rata – rata 3.99, yaitu: Atasan saya menekankan peraturan perusahaan dengan baik.
2. Semua indikator Pengembangan Karir memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata variabel 4,06. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator ketujuh dengan nilai rata – rata 4.30, yaitu; Menurut saya, karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Lalu, nilai rata – rata terendah pada indikator kesembilan dengan nilai rata – rata 3.87, yaitu: Menurut saya evaluasi terhadap mutasi dirasa sudah adil.
3. Semua indikator Kepuasan Kerja memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata variabel 4,01. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator ketujuh dengan nilai rata – rata 4.17, yaitu; Menurut saya, rekan kerja angkat mendukung dalam pencapaian target perusahaan. Lalu, nilai rata – rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata – rata 3.74, yaitu: Menurut saya, tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai.
4. Semua indikator Kinerja Karyawan memiliki kategori setuju, dengan nilai rata – rata variabel 4,04. Nilai rata – rata tertinggi terdapat pada indikator ketujuh dengan nilai rata – rata 4.21, yaitu; Saya berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja. Lalu, nilai rata – rata terendah pada indikator kedua dengan nilai rata – rata 3.90, yaitu: Menurut saya, tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik.

Dari hasil perhitungan skor rata-rata tanggapan responden yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan penilaian responden masuk dalam kategori setuju dengan mean variabel terbesar adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.818	.295		6.172	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.356	.116	.168	2.480	.032	.331	3.018
	Pengembangan Karir	.289	.117	.353	2.471	.015	.326	3.063
	Kepuasan Kerja	.206	.094	.269	2.200	.030	.447	2.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

$$Y = 1.818 + 0.356X_1 + 0.289X_2 + 0.206X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X1 sebesar 0,356. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,356 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,289. Artinya, jika Pengembangan Karir (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,289 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

- Koefisien regresi X3 sebesar 0,206. Artinya, jika Kepuasan Kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,206 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

1) Analisis Uji F

Pengujian F adalah model pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat atau tidak. Nilai standar signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil ujiannya:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.791	3	1.930	19.966	.000 ^b
	Residual	8.701	90	.097		
	Total	14.491	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh informasi sebagai berikut:

- Fhitung sebesar 19,966 > F_{tabel} (df₁, 4 – 1 = 3, df₂, 94 – 4 = 90, 5%) sebesar 2,71.
- Nilai sig. 0,000 < 0,05.

Jadi, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka, hipotesis yang menyatakan secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan, ditertima.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mencari seberapa besar tingkat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.380	.310924765421346

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas *Model Summary* tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,380 artinya sebesar 38% dari nilai Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃).

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau *test of significance* digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan signifikansi standar yang digunakan adalah 0,05 dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

$$t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$t_{tabel} = (0,05/2; 94-3-1)$

$t_{tabel} = (0,025; 90)$

$t_{tabel} = 1,987$

Ket:

k = Jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.818	.295		6.172	.000		
Gaya Kepemimpinan	.356	.116	.168	2.480	.032	.331	3.018
Pengembangan Karir	.289	.117	.353	2.471	.015	.326	3.063
Kepuasan Kerja	.206	.094	.269	2.200	.030	.447	2.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

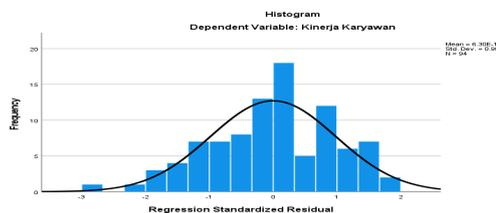
Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_1) $0,032 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,480) > t_{tabel} (1,987)$. Artinya, Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu, nilai signifikansi Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,471) > t_{tabel} (1,987)$. Artinya, Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,200) > t_{tabel} (1,987)$. Artinya, Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) (H_1); Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H_2), terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H_3), diterima.

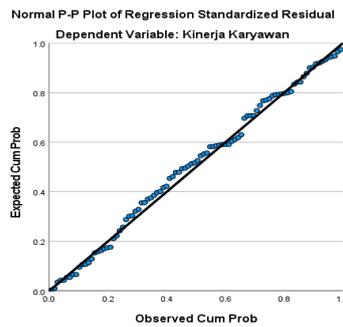
Uji Keabsahan Data

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasilnya seperti tersaji dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas Data Histogram dan Normal P-Plot



Gambar 2. Normal PP Plot

Berdasarkan gambar 1 di atas, terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah atau grafik histogram yang membentuk garis gunung melengkung. Hal ini menunjukkan, pola distribusi data yang normal. Oleh karena itu, model regresi penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		94	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.30586874	
Most Extreme Differences	Absolute	.052	
	Positive	.041	
	Negative	-.052	
Test Statistic		.052	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.754	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.743
		Upper Bound	.765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan Data Peneliti (2023)

Dari Tabel di atas, diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 ≥ 0,05. Hal ini menunjukkan, bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut (Zulaeha & Sari, 2020) uji multikolinearitas dijalankan agar bisa menentukan apakah ada korelasi antar variabel independent. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.818	.295		6.172	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.356	.116	.168	2.480	.032	.331	3.018
	Pengembangan Karir	.289	.117	.353	2.471	.015	.326	3.063
	Kepuasan Kerja	.206	.094	.269	2.200	.030	.447	2.236

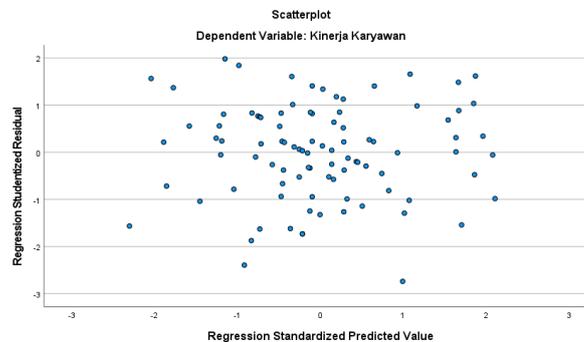
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, terlihat nilai *tolerance* untuk ketiga variabel independen masing-masing memiliki nilai >0,10 dan nilai VIF <10,0. Artinya, hasil uji ini menunjukkan tidak terjadinya multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan gambar 3 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat disimpulkan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian kali ini, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sebaliknya, semakin buuruk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka semakin kecil pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pancasila, et al. (2020) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan etis dalam kinerja karyawan secara tidak langsung signifikan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Faizah and Widnyana (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan penunjang yang paling dapat diandalkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin sebagai aspek penting pengembangan organisasi untuk mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan. Apabila kepemimpinan yang baik kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada

karyawan rendah hasil penelitian terdahulu maka kinerja karyawan akan menurun. Dan sebaliknya menurut Kertiriasih, Sujana, and Suardika (2018) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian kali ini, Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Kalangi dkk. (2021) dalam Sari et al., (2021:99), mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pertumbuhan perusahaan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Katharina, et al. (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karir mereka akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian kali ini, Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja akan suatu perusahaan, maka kinerja karyawan terkait cenderung akan rendah pula. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Katharina, et al. (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga menghasilkan performance karyawan yang tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, et al. (2020) bahwa kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa indikator inisiatif memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan variabel kinerja karyawan, yaitu karyawan memiliki sikap inisiatif yang tinggi di tempat kerja.

4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian kali ini, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik dari atasan, Pengembangan Karir yang baik dan mendukung, serta Kepuasan Kerja yang tinggi akan mendorong Kinerja Karyawan di perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Menurut Kertiriasih, et al. (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dian Herbahal. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode Slovin dengan jumlah 94 responden dan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah data primer yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Dian Herbahal. Pengujian data dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27 dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis pengujian terhadap variabel penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atas, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang atasan, maka semakin kecil pula tingkat kinerja karyawan tersebut.
- 2) Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah.
- 3) Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja akan suatu perusahaan, maka kinerja karyawan terkait cenderung akan rendah pula.
- 4) Gaya Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik dari atasan, Pengembangan Karir yang baik dan mendukung, serta Kepuasan Kerja yang tinggi akan mendorong Kinerja Karyawan di perusahaan.

Saran bagi PT. Dian Herbahal dalam meningkatkan kinerja karyawan agar diprioritaskan pada gaya kepemimpinan karena Kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan didalam suatu organisasi karena pemimpin merupakan titik pusat adanya perubahan yang signifikan dan memiliki dampak yang cukup besar untuk menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambahkan variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat 62% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Aisyaturrido, A., Wibowo, I., & Nuridin, S. E. (2021). The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as a Mediation Variables in PT. Trinitan Plastic Industries. *International Journal of Business and Social Science Research*, 2(2), 7-15.
- Faizah, A. A. P., & Widnyana, I. W. (2020). The effect of career development and servant leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable in the employment agency and human resources development Denpasar city. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(01), 21741-21751.
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The effect of career development and motivation on employee performance through job satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management And Social*

- Science*, 2(5), 842-871.
- Katharina, L. P. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). The Effect of Career Development on Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation. *International Journal of Business, Economics and Law*, 22(1), 1-7.
- Kertirasih, N. N. R., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2018). The effect of leadership style to job satisfaction, employee engagement and employee performance (study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20592-20600.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Sari, F., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2021). Organizational culture and leadership style on employee performance: Its effect through job satisfaction. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSW)*, 3(2), 98-113.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Zulaeha, S., & Sari, A. P. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada PT. Sinar Galesong Mandiri. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(1), 1-11.