

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN V SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK

Tio Rianita, Khusnul Fikri, Abunawas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 200304275@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V Sei Buatan yang berjumlah 286 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel stratified random sampling, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 164 karyawan. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Tantangan globalisasi yang dihadapi membawa perubahan ke seluruh dunia, terutama organisasi. Era pasar bebas yang semakin kompetitif pertumbuhan ekonomi yang cenderung melambat, restrukturisasi perusahaan, dan segala permasalahan yang dihadapi menuntut setiap organisasi untuk bergerak cepat dalam melakukan inovasi dan perubahan, mengembangkan strategi demi kelangsungan hidup di tengah persaingan yang semakin sengit. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting perusahaan untuk berkontribusi bagi kemajuan dan kinerja organisasi. Sebab, organisasi tidak dapat bertahan tanpa menggunakan potensi sumber daya manusia yang unggul dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan demikian, keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang strategis sangat bergantung pada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang PT. Accord Mandiri Batam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *offset printing and paper box* dan berlokasi di Tunas Bizpark Industrial Estate Type 11A-11D & 11X, Batam Centre. Dalam melaksanakan kegiatan penjualannya, PT. Accord Mandiri Batam cenderung melakukan penjualan secara kredit dengan termin yang berbeda-beda sesuai kesepakatan dengan pelanggan. Penjualan secara kredit lebih diminati memiliki

kinerja yang tinggi ditunjang dari keterampilan dan keahlian yang dimiliki (Hartini *et al.*, 2021).

Peranan sumber daya manusia perlu di perhatikan dalam sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan agar selalu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang dimiliki. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi kunci dalam menjaga karyawan sebagai aset utama perusahaan. Menurut Ningsih *et al.*, (2021) sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi di banding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan merupakan salah satu perusahaan yang sumber daya pengelola kelapa sawit atau disebut dengan pabrik sawit. Perusahaan kelapa sawit atau pabrik sawit tidak lepas dari persaingan dan tantangan dari perusahaan lain. Karena itu perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan harus mempunyai karyawan yang ikut andil dalam tercapainya tujuan dari pada perusahaan pabrik sawit yang ahli dalam bidangnya.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak

No	Bagian	Rata-rata Capaian Penilaian Kinerja Karyawan PTPN V					Jumlah karyawan
		2018	2019	2020	2021	2022	
1	Tanaman	22	22	17	16	17	9
2	SDM/Umum	24	19	22	17	22	40
3	Teknik Kebun	25	22	16	17	21	24
4	Afdiling I	17	21	17	21	21	23
5	Afdiling II	16	20	23	20	21	27
6	Afdiling III	19	22	17	21	22	27
7	Quality Assurance	24	25	24	25	24	22
8	Teknik PKS	17	20	22	19	21	29
9	Pengolahan Shift I	18	22	17	22	24	37
10	Pengolahan Shift II	17	21	20	17	16	33
11	Mutasi Dari Kebun Lain	22	19	17	16	17	7
	Rata-rata	23	20	17	16	19	278
	Jumlah						278

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan 2023

Jumlah Nilai	Keterangan
22 s/d 25	Sangat Baik (SB)

Memperlancar pekerjaan dan tugas bagi karyawan.

22 s/d 25	Sangat Baik (SB)
18 s/d 21	Baik (B)
14 s/d 17	Sedang (S)
11 s/d 13	Kurang (K)

< 10	Sangat (SK)	Kurang
------	----------------	--------

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja lima tahun terakhir, serta hasil survei penilaian kinerja guna mengukur kinerja karyawan dalam kenaikan golongan pada karyawan PTPN V Sei Buatan. Pada tahun 2018 dan 2019 penilaian kinerja karyawan dengan rata-rata 23 dan 20 masih tergolong kategori sangat baik dan baik, selanjutnya pada tahun 2020 dan 2021 menurun dengan rata-rata 17 dan 16 tergolong kategori sedang dan tahun 2022 mulai naik dengan rata-rata 19 tergolong kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan belum maksimal karena masih terdapat penilaian kategori sedang dengan rata-rata 17 dan 16. Penilaian kategori sedang menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang dimana kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab. Menurut Indrasari (2017) keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Hutahaeen (2021) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Kepemimpinan di PTPN V Sei Buatan berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat fenomena dalam data penilaian kinerja bahwa pimpinan belum maksimal dalam mengontrol kinerja karyawannya dan kurangnya melakukan evaluasi terhadap karyawan karena adanya penilaian dengan kategori sedang, menunjukkan bahwa pimpinan belum optimal dalam memberikan umpan balik konstruktif yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.

Selaras pada penelitian Widjaja & Ginanjar (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivaldo & Ratnasari, (2020) Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu masih adanya kesenjangan dalam hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Setiap karyawan selalu ingin pekerjaannya berkembang, baik dari aspek pendapatan yang meningkat, pengetahuan, keterampilan dan wawasan yang bertambah, juga karirnya. Berkembangnya karir seorang karyawan tidak semata-mata menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri, tetapi juga menjadi perhatian organisasi atau perusahaan tempat karyawan itu bekerja (Maryatmi, 2021). Berdasarkan wawancara pada salah satu karyawan yang dimana mereka tidak tertarik dalam kenaikan jabatan karena posisi kerja yang sering ada pertukaran pekerjaan yang tidak adil dalam keahlian mereka dan kurangnya perhatian dalam perkembangan

karir karyawan, yang dimana karyawan kurang bersemangat dalam mencapai karir yang lebih tinggi.

Selaras dengan penelitian Sudrajat & Maulana (2021) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Syahputra & Tanjung (2020) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri & Frianto (2019) bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu masih adanya kesenjangan dalam hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri (Qomariah, 2020). dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan wawancara peneliti terhadap salah satu karyawan terdapat fenomena dimana sejumlah karyawan PTPN V Sei Buatan merasa tidak puas dengan penempatan posisi kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pertimbangan terhadap keluhan karyawan saat menentukan penempatan. Selain itu, pimpinan jarang memberi pengakuan atau apresiasi terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. Akibatnya, kepuasan kerja karyawan menurun, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Selaras dengan penelitian Azhari & Supriyatin (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Suryadi & Karyono (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Purba *et al.*, (2019) Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu masih adanya kesenjangan dalam hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja atau disebut dengan performance, perolehan prestasi kerja atau pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya (Rumawas, 2021). Nurdin *et al.*, (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab sesuai dengan tugas dan kemampuannya.

Kepemimpinan

Menurut Siregar (2023) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Sintani *et al.*, (2022) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok orang agar berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu.

Pengembangan Karir

Menurut Syam *et al.* (2021) Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir karyawan dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Menurut Wakhinuddin (2020) Pengembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil oleh seseorang sepanjang hidup, berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir yang sering terdiri dari pekerjaan yang tetap, dalam jangka waktu panjang, bukan hanya mengacu pada satu posisi Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka peningkatan status seseorang dalam upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai karirnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Maryatmi (2021) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan yang muncul sebagai akibat dari penilaian terhadap kerjanya atau pengalaman kerjanya. Sutrisno (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan jenis pekerjaan dilihat dari tugas yang diberikan kepada karyawan dengan penilaian terhadap hasil kinerjanya.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sahir (2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, yang diperoleh dengan hasil berupa angka. Penelitian ini menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner yang diuji menggunakan proses validitas dan reliabilitas. Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik dalam penelitian ini merujuk pada rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standar deviation*) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Statistik deskriptif dalam penelitian ini, dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	164	45	74	57.21	5.508
Pengembangan Karir	164	49	75	61.22	5.668
Kepuasan Kerja	164	48	75	60.42	6.388
Kinerja Karyawan	164	49	75	63.66	5.555
Valid N (listwise)	164				

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 2 hasil uji statistik deskriptif maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan jawaban minimum responden sebesar 45 dan maksimum sebesar 74, dengan rata-rata (*mean*) jawaban 57.21 dan standar deviasi sebesar 5.508. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepemimpinan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran yang data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.
- Variabel pengembangan karir jawaban minimum responden sebesar 49 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata (*mean*) jawaban 61.22 dan standar deviasi sebesar 5.668. Nilai rata-rata dan standar deviasi pengembangan karir ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.
- Pada variabel kepuasan kerja minimum jawaban responden sebesar 48 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata total jawaban 60.42 dan standar deviasi sebesar 6.388. Nilai rata-rata dan standar deviasi kepuasan kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang cukup baik karena nilai rata-ratanya lebih kecil daripada standar deviasinya.
- Sedangkan pada variabel kinerja karyawan jawaban minimum responden sebesar 49 dan maksimum sebesar 75, dengan rata-rata total jawaban 63.66 dan standar deviasi sebesar 5.555. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Malay (2022) uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan SPSS dengan uji *kolmogorov smirnov* atau disebut K-S test. Jika hasil

dari uji K-S $p > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Dan jika K-S $p < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.31978769
Most Extreme Differencess	Absolute	.045
	Positive	.033
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi normal dan lulus uji normalitas data.

4.2.4.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas (Sahir, 2021). Untuk mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode variance inflation factor (VIF) dan tolerance (TOL), multikolonieritas dapat dirumuskan:

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

VIF merupakan variance inflation faktor. Ketika R_j^2 mendekati satu atau dengan kata lain kolineritas variabel independen maka VIF akan naik dan jika $R_j^2 = 1$, maka nilai tidak terhingga. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada multikolonieritas antar variabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada multikolonieritas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,986	1,014
Pengembangan Kerja (X2)	0,986	1,015
Kepuasan Kerja (X3)	0,999	1,001

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolonieritas diantara masing-masing variabel yaitu kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

4.2.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual untuk semua pengamatan (Ghozali, 2018). Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah uji Glejser. Jika setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau variabel residual yang sama. Jika setiap variabel bebas lebih kecil dari 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas atau varian residual yang tidak sama.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.894	4.404		1.111	.268
	Kepemimpinan	.103	.043	.186	2.382	.018
	Pengembangan Karir	-.008	.043	-.016	-.193	.847
	Kepuasan Kerja	-.047	.037	-.098	-1.267	.207
	Kinerja Karyawan	-.048	.044	-.088	-1.095	.275

a. Dependent Variable: ABS_RESY

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

4.2.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan software pengolahan data SPSS versi 25. Hasil uji regresi linier berganda kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bisa dilihat dalam tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.782	7.257		5.344	.000
	Kepemimpinan	.086	.077	.086	1.122	.264
	Pengembangan Karir	.247	.075	.252	3.306	.001
	Kepuasan Kerja	.080	.066	.092	1.212	.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 38.782, dan untuk kepemimpinan (nilai b) sebesar 0,086 sedangkan pengembangan karir (nilai b) sebesar 0,247 sementara kepuasan kerja (nilai b) sebesar 0,080. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 38.782 + 0,086 X_1 + 0,247 X_2 + 0,080 X_3 + e \dots (4.1)$$

Dimana:

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengembangan Karir

X₃ = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar 38.782. hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol. Maka variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 38.782.

a. Kepemimpinan (X₁)

Nilai koefisien variabel kepemimpinan X₁ bernilai positif yaitu 0,086 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,086 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

b. Pengembangan Karir (X₂)

Nilai koefisien variabel pengembangan karir X₂ bernilai positif yaitu 0,247 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,247 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

c. Kepuasan Kerja (X₃)

Nilai koefisien variabel kepuasan kerja X₃ bernilai positif yaitu 0,080 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kepuasan kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,080 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Standar error (e)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2018) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Langkah-langkah melakukan uji t sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikan < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_A diterima dan dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_A ditolak dan dapat dikatakan bahwa tidak adanya pengaruh persial antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	38.782	7.257		5.344	.000
1 Kepemimpinan	.086	.077	.086	1.122	.264
Pengembangan Karir	.247	.075	.252	3.306	.001
Kepuasan Kerja	.080	.066	.092	1.212	.227

Berdasarkan pada tabel 7, diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$t_{tabe} = n - k - 1$$

$$= 164 - 3 - 1$$

$$= 160 \text{ dimana } t \text{ tabel dengan nilai signifikansi } 0,05 \text{ adalah } 1,97490$$

Keterangan : n= jumlah data

K = jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel 4.23, hasil uji t menyatakan bahwa secara persial kepemimpinan memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat signifikansi pengaruh dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan 0,05 apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara persial berpengaruh signifikan pada variabel dependen, begitupula sebaliknya. Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan terhadap knerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung $1,122 < t \text{ tabel } 1,97490$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,264 lebih besar daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_1 ditolak. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,086, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung $3,306 > t \text{ tabel } 1,97490$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,247, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil perhitungan t hitung $1,212 < t$ tabel $1,97490$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,227$ lebih besar daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 ditolak. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,080$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kepemimpinan mempunyai nilai $0,264$ lebih besar daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar $0,086$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan dalam menentukan atau meningkatkan kinerja karyawan tidak terlalu kuat. Dimana, perubahan atau perbedaan dalam kualitas kepemimpinan tidak banyak mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya atau mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan hasil tersebut maka H_1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam hal keterbukaan antara pimpinan dengan bawahannya yang merupakan komunikasi dua arah, transparansi, serta mendorong kreativitas dan inovasi diantara karyawan. Pemimpin yang berkomunikasi dengan jujur dan terbuka cenderung lebih dipercaya oleh anggota tim yang dimana, keterbukaan dalam komunikasi membangun kepercayaan yang kuat dan memperkuat hubungan antara pemimpin dan anggota tim (Siregar, 2023). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saga *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel pengembangan karir mempunyai nilai $0,001$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar $0,247$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Dimana, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Hubungan yang signifikan ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan. Dengan hasil tersebut maka H_2 atau hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dalam hubungan yang kuat antara kesempatan dan untuk mengembangkan karir mereka dengan peningkatan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja. Dengan adanya program pengembangan karir yang efektif, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, bekerja dengan lebih efisien, dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Maryatmi (2021) Pengembangan karir adalah persepsi karyawan terhadap upaya formal yang dilakukan organisasi secara terus menerus dalam rangka pengembangan dan pengayaan sumber daya manusia organisasi dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudrajat & Maulana (2021) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kepuasan kerja mempunyai nilai 0,227 lebih besar daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,080. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka ditempat kerja. Dimana, karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak selalu berkorelasi dengan peningkatan atau penurunan kinerja mereka. Dengan hasil tersebut maka H_3 atau hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam mengembangkan keterampilan yang terbatas bisa membuat karyawan merasa kurang tertantang. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi (Sutrisno, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha & Liana (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak. variabel kepemimpinan tidak memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya,

kepemimpinan dalam menentukan atau meningkatkan kinerja karyawan tidak terlalu kuat. Dimana, perubahan atau perbedaan dalam kualitas kepemimpinan tidak banyak mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya atau mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten terhadap kinerja karyawan. Dimana, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja mereka. Hubungan yang signifikan ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak. kepuasan kerja tidak memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara signifikan mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka ditempat kerja. Dimana, karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut tidak selalu berkorelasi dengan peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya*. 9(6), 1–25.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi sembilan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
<https://id.scribd.com/document/644946086/Ghozali-Edisi-9-pdf>
- Hartini, Fadlillah, A. M., & Ismainar, H. (2021). *Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja Di Perusahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Malay, M. N. (2022). *Belajar Mudah & Praktis Analisis Data dengan SPSS dan JASP*. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maryatmi, A. S. (2021). *Well-Being di Dunia Kerja*. Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., & Sululing, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 469.
- Purba, D. candra, Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.

- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Saga, R., Setyawati, Y., & A, I. E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.30812/target.v2i2.1000>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Penerbit KBM Indonesia (Anggota IKAPI).
- Sintani, L., Fachrurazi, H., & Mulyadi. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Siregar, E. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan*. Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Sudrajat, A. P., & Maulana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kino Indonesia Tbk. 7(3), 74–87.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia. 5(1), 85–95.
- Sutrisno, H. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=id&pg=PR4#v=onepage&q&f=true>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Syam, S., Yuhanah, & Hasbi, I. (2021). *Karier*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama).
- Wakhinuddin. (2020). *Perkembangan Karir, Konsep dan Implikasinya* (UNP Press). Padang: UNP Press.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. 4(1), 47–56.