



# Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surgika Alkesindo Jakarta Pusat

Amoi Sanyo Simanjuntak <sup>1\*</sup>, Mardi Siswoyo <sup>2</sup>, Khairul Anwar <sup>3</sup>, dan Marisi Pakpahan <sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> IBM asmi Jakarta, Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta

\* Corresponding Author : Amoi Sanyo Simanjuntak, e-mail : [amoisanyo04simanjuntak@gmail.com](mailto:amoisanyo04simanjuntak@gmail.com)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of career development, transformational leadership style, and job satisfaction on employee performance at PT. Surgika Alkesindo, Central Jakarta. The research method used is a quantitative approach with a survey technique through the distribution of questionnaires to 73 respondents. The data were analyzed using multiple regression analysis. The results show that both partially and simultaneously, career development, transformational leadership style, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. These findings reinforce the importance of human resource management in designing career development strategies, applying inspirational leadership, and enhancing job satisfaction to achieve optimal productivity and work effectiveness within the company.

**Keywords:** career development; leadership style; transformational; job satisfaction; employee performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surgika Alkesindo Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 73 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, pengembangan karir, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi pengembangan karir, menerapkan kepemimpinan yang inspiratif, serta meningkatkan kepuasan kerja guna mencapai produktivitas dan efektivitas kerja yang optimal di lingkungan perusahaan.

**Kata kunci:** pengembangan karir; gaya kepemimpinan; transformasional; kepuasan kerja; kinerja karyawan

Received: June 6, 2025

Revised: June 18, 2025

Accepted: July 15, 2025

Published: July 16, 2025

Curr. Ver.: July 16, 2025



Copyright: © 2025 by the authors.  
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## 1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai keunggulan bersaing. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam hal pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki prospek karir yang jelas dan pemimpin yang mampu menginspirasi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi (Mathis & Jackson, 2011).

Pengembangan karir merupakan proses strategis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan potensi individu dalam organisasi. Program pengembangan karir yang baik

mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Noe et al., 2014). Karyawan yang tidak memiliki kejelasan jalur karir cenderung mengalami stagnasi dan penurunan produktivitas (Wulandari & Husna, 2021).

Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dinilai sangat relevan dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Pemimpin transformasional tidak hanya mampu mendorong pencapaian target kerja, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai, komitmen, dan semangat kerja dalam diri bawahan (Bass & Avolio, 1994). Studi oleh Handayani & Sunuharyo (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui penciptaan iklim kerja yang positif dan inspiratif.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor psikologis yang turut menentukan seberapa besar karyawan bersedia menginvestasikan energinya untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas kerja yang tinggi (Robbins & Judge, 2017). Penelitian oleh Fitria et al. (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang kuat dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo Jakarta Pusat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan jasa alat kesehatan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori untuk menguji hubungan antar variabel. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan transformasional ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial maupun simultan.

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surgika Alkesindo Jakarta Pusat yang berjumlah 73 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### 2.2 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator pada masing-masing variabel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”.

### 2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dan uji Cronbach Alpha. Hasil menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner valid ( $r > 0,30$ ) dan reliabel ( $\alpha > 0,70$ ).

### 2.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Hipotesis diuji dengan uji  $t$  (parsial), uji  $F$  (simultan), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil

#### 3.1.1 Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Sebelum menyebarkan kuesioner yang sebenarnya kepada karyawan PT. Surgika Alkesindo, peneliti melakukan uji validitas terlebih dahulu terhadap instrument penelitian, yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pernyataan yang harus diperbaiki atau dihilangkan karena tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan 30 kuesioner secara acak.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Pearson Correlation (Product Moment Pearson) yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Terdapat beberapa kriteria pengujian untuk membuktikan data dalam penelitian merupakan data yang valid yaitu:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), maka instrumen/ item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (0,361), maka instrumen/ item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid).

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
1	.628	0.361	Valid
2	.440	0.361	Valid
3	.392	0.361	Valid
4	.595	0.361	Valid
5	.746	0.361	Valid
6	.491	0.361	Valid
7	.402	0.361	Valid
8	.620	0.361	Valid
9	.706	0.361	Valid
10	.641	0.361	Valid
<b>Pengembangan Karir (X1)</b>			
1	.616	0.361	Valid
2	.606	0.361	Valid
3	.505	0.361	Valid
4	.430	0.361	Valid
5	.536	0.361	Valid
6	.560	0.361	Valid
7	.582	0.361	Valid
8	.426	0.361	Valid
9	.469	0.361	Valid
10	.525	0.361	Valid
<b>Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)</b>			
1	.483	0.361	Valid
2	.595	0.361	Valid
3	.510	0.361	Valid
4	.717	0.361	Valid
5	.481	0.361	Valid
6	.439	0.361	Valid
7	.554	0.361	Valid
8	.455	0.361	Valid

Kepuasan Kerja (X3)			
1	.415	0.361	Valid
2	.671	0.361	Valid
3	.512	0.361	Valid
4	.626	0.361	Valid
5	.420	0.361	Valid
6	.479	0.361	Valid
7	.382	0.361	Valid
8	.500	0.361	Valid
9	.569	0.361	Valid
10	.465	0.361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti pada SPSS 25, 2025

Hasil uji validitas pada instrumen penelitian yang dilakukan pada butir-butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan, pengembangan karir, gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel valid karena memenuhi syarat yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengetahui nilai koefisien reliabilitasnya. Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan instrument reliabel atau tidak yaitu:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ , maka instrument reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$ , maka instrument tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	.870	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.713	Reliabel
Kepuasan Kerja	.774	Reliabel
Kinerja Karyawan	.740	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti pada SPSS 25, 2025

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha menghasilkan nilai  $> 0,6$  untuk variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara berurutan sebesar 0,870; 0,713; 0,774; dan 0,740 maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

### 3.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara tiga variabel independen terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model penelitian yang baik adalah yang tidak ada multikolinearitas. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel independen.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan_Karir	.990	1.010
	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	.991	1.009
	Kepuasan_Kerja	.983	1.017

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25, 2025

Diketahui angka VIF untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar 1,010; angka VIF untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1,009; dan angka VIF variabel kepuasan kerja sebesar 1,017. Nilai VIF ketiga variabel dibawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode Spearman rho' yang dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS yang mengkorelasikan nilai residual regresi dengan masing-masing variabel independen. Dapat diketahui tidak terdapat heterokedastisitas jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05.

Dari tabel dibawah ini diketahui korelasi antara pengembangan karir dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,919; korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,822; dan korelasi antara kepuasan kerja dengan unstandardized residual menghasilkan nilai signifikansi 0,723. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Correlations						
			Pengembangan_Karir	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Kepuasan_Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pengembangan_Karir	Correlation Coefficient	1.000	.001	.069	.009
		Sig. (2-tailed)	.	.991	.441	.919
		N	127	127	127	127
	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Correlation Coefficient	.001	1.000	.071	.020
		Sig. (2-tailed)	.991	.	.426	.822
		N	127	127	127	127
	Kepuasan_Kerja	Correlation Coefficient	.069	.071	1.000	.032
		Sig. (2-tailed)	.441	.426	.	.723
		N	127	127	127	127
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.009	.020	.032	1.000
		Sig. (2-tailed)	.919	.822	.723	.
		N	127	127	127	127

Sumber : Data diolah oleh peneliti pada SPSS 25, 2025

**c. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui Durbin- Watson yang dapat dilakukan melalui SPSS.

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.091 <sup>a</sup>	.008	.016	3.246	1.637
a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, Pengembangan_Karir					
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25, 2025

Dari diketahui angka D-W di bawah -2 sampai dengan +2, maka peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

**d. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Kolmogorov – Smirnov. Penggunaan metode Kolmogorov – Smirnov dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS. Jika signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Kinerja_Karyawan	Pengembangan_Karir	Gaya_Kepemimpinan_Transformasional	Kepuasan_Kerja	
N	127	127	127	127	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	33.9764	27.3701	19.0630	30.5984
	Std. Deviation	3.22063	3.00477	2.77674	3.15036
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.101	.102	.164
	Positive	.074	.101	.102	.155
	Negative	-.101	-.056	-.088	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z	1.142	1.138	1.149	1.851	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.147	.150	.143	.062	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25, 2025

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu jika Signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Pada tabel 4.16 menunjukkan hasil signifikansi variabel kinerja

karyawan sebesar 0,147; variabel pengembangan karir sebesar 0,150; variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,143; dan kepuasan kerja sebesar 0,062. Keempat angka signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### 3.1.3 Hasil Uji Analisis Regresi

#### 1. Uji T (Uji Parsial)

Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surgika Alkesindo

##### a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H1 (Uji T)

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H<sub>0</sub> : Pengembangan karir tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

H<sub>a</sub> : Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

**Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.203	2.606		11.205	.000
	Pengembangan_Karir	.687	.095	.082	2.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.17 didapatkan hasil thitung sebesar 2,922 dengan nilai Signifikansi yaitu 0,000. Hal ini berarti thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel (1,979) dan nilai Signifikansi yang berada di bawah nilai 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis yang pertama:

$$Y' = 29,203 + 0,687 X_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 29,203 dengan demikian, jika nilai variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32,121. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) sebesar 0,687. Artinya, jika nilai variabel pengembangan karir (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,687. Koefisien variabel X<sub>1</sub> menunjukkan nilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Pengaruh Langsung Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surgika Alkesindo.

**a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H2 (Uji T)**

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Adapun rumusan hipotesis kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H0 : Pengembangan karir tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Surgika Alkesindo.

Ha : Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Surgika Alkesindo.

**Tabel 8. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.272	2.571		12.943	.000
	Pengembangan_Karir	.098	.093	.093	2.046	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.18 didapatkan hasil thitung sebesar 2,046 dengan nilai Signifikansi yaitu 0,000. Hal ini berarti thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel (1,979) dan nilai Signifikansi yang berada di bawah nilai 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

**3. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir**

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis yang pertama:

$$Y = 33,272 + 0,098 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 33,272 dengan demikian, jika nilai variabel pengembangan karir (X1) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 33,272. Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0,098. Artinya, jika nilai variabel pengembangan karir (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,098. Koefisien variabel X2 menunjukkan nilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 3 : Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Surgika Alkesindo

**a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H3 (Uji T)**

**Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh** variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Adapun rumusan hipotesis kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H0 : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Surgika Alkesindo.

Ha : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT. Surgika Alkesindo.

**Tabel 9. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.082	2.021		15.872	.000
	Gaya_Kepemimpinan_Transf ormasional	.069	.093	.066	2.741	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25,2025

Berdasarkan tabel 4.19 didapatkan hasil thitung sebesar 2,741 dengan nilai Signifikansi yaitu 0,000. Hal ini berarti thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel (1,979) dan nilai Signifikansi yang berada di bawah nilai 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

**4. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis yang pertama:

$$Y' = 32,082 + 0,069 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 32,082 dengan demikian, jika nilai variabel pen (X2) bernilai 0, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 32.082 Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,69. Artinya, jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,069. Koefisien variabel X2 menunjukkan nilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja.

Hipotesis 4 : Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surgika Alkesindo

**a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H4 (Uji T)**

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan . Adapun rumusan hipotesis kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H0 : Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

Ha : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

**Tabel 10. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
B		Beta				
1	(Constant)	34.079	2.039		16.711	.000
	Gaya_Kepemimpinan_Transf ormasional	.116	.094	.110	2.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.20 didapatkan hasil thitung sebesar 2,232 dengan nilai Signifikansi yaitu 0,000. Hal ini berarti thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel (1,979) dan nilai Signifikansi yang berada di bawah nilai 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

**5. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepimpinan Transfor-masional**

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis yang pertama:

$$Y = 34,079 + 0,116 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 34,079 dengan demikian, jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 34,079. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,116. Artinya, jika nilai variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,116. Koefisien variabel X2 menunjukkan nilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Hipotesis 5 : Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

**a. Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H5 (Uji T)**

Pengujian regresi sederhana dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rumusan hipotesis kriteria pengam-bilan keputusannya adalah:

H0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo.

**Tabel 11. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>		Standardized				
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.731	2.785		11.033	.000
	Kepuasan_Kerja	.028	.091	.028	2.310	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil perhitungan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan hasil thitung sebesar 2,310 dengan nilai Signifikansi yaitu 0,000. Hal ini berarti thitung memiliki nilai yang lebih besar dari ttabel (1,979) dan nilai Signifikansi yang berada di bawah nilai 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H5 diterima dan H0 ditolak atau dapat dikatakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

**a. Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Kepuasan**

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis yang pertama:

$$Y = 30,731 + 0,028 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 30,731 dengan demikian, jika nilai variabel kepuasan kerja (X3) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 30,731. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,028. Artinya, jika nilai variabel kepuasan kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,028. Koefisien variabel X3 menunjukkan nilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

**3.2 Pembahasan**

**3.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.17 diketahui jika pengembangan karir karyawan pada PT. Surgika Alkesindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil penelitian ini sama dengan Ketut Sunaryanto et al., 2024 yang mengungkapkan jika pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan karyawan merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pengembangan karir mampu meningkatkan potensi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat secara maksimal (Fransiska et al.,2022).

**3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada pengolahan data yang disajikan diketahui jika pengembangan karir karyawan pada PT. Surgika Alkesindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini karena nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang

berarti H2 diterima dan H0 ditolak. Pengembangan karir karyawan pada PT. Surgika Alkesindo menjadi hal yang dipertimbangkan oleh karyawan sebagai identifikasi puas atau tidaknya karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia, et al. 2021 dan Nicholas et al., 2024 yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang juga mempengaruhi bagaimana kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.19 diketahui jika gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Surgika Alkesindo dengan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti H3 diterima dan H0 ditolak.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja (Natalia et al., 2023). Gaya kepemimpinan setiap pimpinan perusahaan mempengaruhi bagaimana meningkatkan kinerja karyawan (Arfiani Diah Kusumawati et al., 2024 dan Nicholas et al., 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan.

### 3.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi yang melebihi harapan dan berdampak positif pada aspek organisasi yaitu mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, dari temuan yang disajikan pada tabel 4.20 disebutkan jika gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo. Temuan ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shandy et al., 2024. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan dan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.15 diketahui juga jika gaya kepemimpinan transformasional pada PT. Surgika Alkesindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo. Hal ini karena nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti H4 diterima dan H0 ditolak.

### 3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Pudji Astuty et al., 2018). Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Natalia C. P. Paparang et al., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Pada hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel 4.21 diketahui jika kepuasan kerja karyawan pada PT. Surgika Alkesindo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti H5 diterima dan H0 ditolak. Dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Surgika Alkesindo yaitu terkait dengan adanya bimbingan dan arahan yang baik, gaji yang sesuai, beban kerja sesuai dengan kemampuan, dan peraturan perusahaan yang jelas maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal.

## 4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surgika Alkesindo” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1.) Terbukti secara empiris pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surgika Alkesindo. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,922 > t$  tabel sebesar  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (2.) Terbukti secara empiris pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan PT. Surgika Alkesindo. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,046 > t$  tabel sebesar  $1,979$

dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (3.) Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Surgika Alkesindo. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,741 > t$  tabel sebesar  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (4.) Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surgika Alkesindo. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,232 > t$  tabel sebesar  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . (5.) Terbukti secara empiris kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surgika Alkesindo. Dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,310 > t$  tabel sebesar  $1,979$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Bagi perusahaan, pengembangan karir yang masih rendah pada karyawan dengan belum adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan yang rutin, sehingga disarankan untuk perusahaan menyediakan program pendidikan dan pelatihan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan program pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan bisa membuat rencana pengembangan karyawan yang terstruktur dan rutin untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki jalur karir yang jelas. Perusahaan hendaknya memperbaiki gaya kepemimpinan transformasional yang masih kurang pada atasan dengan mengadakan kegiatan bersama karyawan di luar kegiatan kantor sehingga lebih efektif komunikasi antar atasan dan bawahan. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah yaitu karyawan yang belum mendapatkan dorongan dari atasan untuk kesuksesan kerja dan kebijakan promosi pada perusahaan belum dilakukan dengan baik. Untuk meningkatkan kepuasan kerja disarankan agar perusahaan membuat regulasi mengenai promosi jabatan bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti berikutnya, disarankan menambahkan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja karyawan antara lain: kompensasi, kedisiplinan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Penambahan variabel modifikasi lainnya yang berkenaan dengan MSDM bagi para karyawan khususnya di lingkungan perusahaan. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel yang berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama pada objek penelitian yang berbeda.

### Daftar Pustaka

- [1] Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. <https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/index>
- [2] Agustin, P. (2020). Pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja divisi New Product Development (NPD) pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*.
- [3] Amanda, C., Rianto, M. R., Woestho, C., Khan, M. A., & Bukhari, E. (2024). Pengaruh disiplin preventif dan rotasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Cemerlang*, 4(2), 111–122. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2639>
- [4] Amin, N. F. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*.
- [5] Andayani, Y. B. M., Endrawati, N. T., Hikmawati, I., Hasanah, P. T., & Nurjanah, I. (2023). Sumber daya manusia: Teori konsep dan aplikasinya. <http://penerbitzaini.com>
- [6] Apriliana, S. D. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- [7] Arsyad, N. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pinrang. *Skripsi. Universitas Hasanuddin*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/12258>
- [8] Bari, A. (2022). Teori hierarki Maslow terhadap keputusan pembelian merek gadget. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- [9] Baroroh, I. (2023). Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan. *Journal of Student Research (JSR)*, 461–478.
- [10] Barus, D. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*.
- [11] Basyid, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kurnia. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 44–49. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2431>
- [12] Budiastuti, D. D. (2018). Validitas dan reliabilitas: Dilengkapi analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS. *Mitra Wacana Media*.
- [13] Calista, J., Graciella, S., Cou, M. A., & Chen, R. S. (2024). Peran manajemen dalam membentuk kedisiplinan karyawan di perusahaan X. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 252–257. <https://doi.org/10.62017/jemb>

- [14] Dahlan. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Loyalindo Mitra Sejati. Skripsi. Universitas Putera Batam. <http://repository.upbatam.ac.id/1664>
- [15] Daryanti, A., & Widyastuti, N. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 20(1), 27–42.
- [16] Dewi, N. S. (2021). Teori motivasi. CV Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fwww.penerbit.medsan.co.id>
- [17] Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- [18] Fauzi, I. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak. Skripsi. Universitas Pakuan. <https://eprints.unpak.ac.id/7126>
- [19] Frima Thousani, H., Supriyanto, M., Hernando, H., & Azizah, F. R. (2022). Work discipline of employees at PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun. *Pemasaran dan Kesekretariatan*, 26(2).
- [20] Rares, G. R., & Lengkong, V. P. K. (2023). The influence of work discipline, compensation, and work environment on the performance of study employees at the Special Development Institution of Class II Children Tomohon. *Jurnal EMBA*, 444–452. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/48838/42959>
- [21] Gerung, C. J. (2022). Analisis perbandingan kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di masa pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39416/36310>
- [22] Gorontalo, P. K., & Ibrahim, J. (2023). *Journal of Economic and Business Education*. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- [23] Gustiana, R. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia: Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- [24] Hasanah, J. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematis tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah dan Karya Mahasiswa*, 1(4). <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- [25] Heriyanto, A. Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- [26] Husain, N. (2023). Pengaruh lama kerja, gender, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT PG Gorontalo Desa Gandaria Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/index>
- [27] Idrus, S. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. <http://eprints.ipdn.ac.id/12055>
- [28] Indriati, I. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article>
- [29] Irvan, I. A. (2023). Filosofi penelitian kuantitatif dalam manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6(4). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.20895>
- [30] Komara, A. D. (2023). Penggunaan skala Likert untuk penelitian. *Ruang Kerja*. <https://www.ruangkerja.id/blog/skala-likert-penelitian>
- [31] Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1). Universitas Brawijaya Malang.