



Determinasi Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediasi

Determining the Impact of Transformational Leadership and Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Factor

Ristiyaningsih^{1*)}; Meli Andriyani²

Info:

Received:
28 Jun 2024
Review:
14 Jul 2024
Accepted:
30 Oct 2024
Online:
15 Nov 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form yang di sebarakan kepada karyawan PT. Schoot Pharma. Sampel penelitian sebanyak 40 orang pegawai dipilih dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai, dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berimplikasi bahwa kepemimpinan transformasional belum terlalu maksimal diperlukan dalam organisasi berdasarkan hasil penelitian dan pengembangan karier memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and career development on employee performance with job satisfaction as a mediating factor. The data collection technique used a questionnaire in the form of a google form distributed to employees of PT Schoot Pharma. The research sample of 40 employees was selected by saturated sampling method. The results showed that career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction and employee performance. Job satisfaction serves as a mediating factor that affects employee performance. While transformational leadership has an insignificant effect on employee job satisfaction, and has an insignificant effect on employee performance. Thus, this study implies that transformational leadership is not maximally needed in organizations based on the results of the study and career development has an important role in improving employee performance through job satisfaction.

Keywords: Transformational leadership, career development, employee performance, job satisfaction.

JEL Codes: -

How to cite:

"Ristiyaningsih, R., & Andriyani, M. (2024). Determinasi Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Mediasi: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4 (2), 155 - 166, <https://doi.org/10.37366/master.v4i2.1612>"

¹ "Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa"; ristiyaningsih14@gmail.com

² "Universitas IPWIJA"; myodah@yahoo.com

*) Correspondence

Pendahuluan

Peningkatan kinerja organisasi merupakan tujuan utama bagi setiap perusahaan yang ingin tetap kompetitif dalam pasar yang semakin kompleks dan dinamis. Dalam upaya mencapai tujuan ini, kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier telah dikenal sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, dengan fokusnya pada pengaruh inspirasional, motivasi, dan visi jangka panjang, telah terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas organisasi (Hadziahmetovic et al., 2023; Xiao & Vasudevan, 2023). Sementara itu, pengembangan karier telah diidentifikasi sebagai strategi penting dalam meningkatkan kompetensi individu dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Hulu fotolosa, 2024).

Meskipun pentingnya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier telah diakui secara luas, masih terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana kedua faktor ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja, sebagai faktor mediasi yang potensial, menjadi kunci untuk memahami jalur kausal antara pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier terhadap kinerja individu dalam konteks organisasi (Abdollahzadeh, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memfasilitasi hubungan positif antara variabel-variabel yang terlibat, tetapi juga berfungsi sebagai prediktor penting untuk retensi karyawan dan produktivitas kerja yang tinggi (Yeni Setiani, 2023);(Badrianto & Astuti, 2023). Dengan mempertimbangkan kerangka teoritis yang mapan dan temuan empiris yang terkait, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan transformasional dan pengembangan karier secara langsung maupun melalui kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Ada banyak penelitian yang telah membahas pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak banyak yang mengkaji secara spesifik peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara praktis ada kebutuhan untuk melihat bagaimana hasil penelitian dapat diimplementasikan secara efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini tidak hanya berupaya untuk mengisi celah pengetahuan teoritis, tetapi juga untuk memberikan wawasan praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang terfokus pada pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karier. Studi-studi yang dikutip memberikan landasan teoritis yang kuat dan konteks yang relevan untuk mengarahkan penelitian lebih lanjut tentang dampak kepemimpinan transformasional, pengembangan karier, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi

Pengembangan Model

Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Pengembangan karir penting dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan, serta membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengembangkan karir karyawan secara efektif akan lebih berkompetisi dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Pada penelitian (Fahrizi et al., 2021) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan begitupun pada penelitian (Ahmad Rivai, 2022) juga menjelaskan bahwa karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi.

H1: Pengembangan Karir berdampak terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu bentuk sikap positif dan bahagia terhadap pekerjaannya. Rasa puas ini dapat diperoleh karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek lain yang mendukung karyawan dalam bekerja (Andhika Pramudya, 2024). Manfaat kepuasan kerja karyawan antara lain dapat menurunkan retensi dan turnover karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Wiliandari, 2019). Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik kinerja mereka. Selain itu, budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menurut (Rada et al., 2024), didukung juga pada penelitian (Marlin et al., 2024) Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kepuasan Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dengan cara memberdayakan karyawan yang menjadi tanggung jawabnya untuk dapat bekerja sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Gaya ini berbeda dengan kepemimpinan transaksional yang lebih fokus pada standar pekerjaan dan sistem reward dan punishment. Kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan kepuasan kerja, ketika kepemimpinan transformasional berjalan dengan maksimal maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh para pekerja dalam organisasi ataupun perusahaan. pada penelitian (Feri et al., 2020) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian lain juga menyebutkan bahwa

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Joni, 2020). Hal ini menandakan jika kepemimpinan transformasional juga merupakan salah satu hal yang penting yang perlu di implementasikan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan.

H3: Kepemimpinan Transformasional berdampak terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan Karir, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Dalam beberapa hal terdapat faktor-faktor pendukung supaya kinerja karyawan berjalan dengan optimal dan tercapai. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu, pengembangan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini akan memfokuskan pada faktor-faktor yang disebutkan di atas yaitu kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja yang di pengaruhi oleh kepamimpinan transformasional dan pengembangan karir. Di beberapa penelitian menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja (Feri et al., 2020) jika seorang pemimpin mampu membangkitkan antusiasme dan semangat karyawan bisa menjalin kerjasama yang baik. Seperti dengan penelitian lain (Rouf Abdul, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) Syari’ah Di Banyuwangi.

Serta pada pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja terdapat pada penelitian(Ahmad Rivai, 2022), juga pada penelitian (Latief, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

H5: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Kepuasan Kerja.

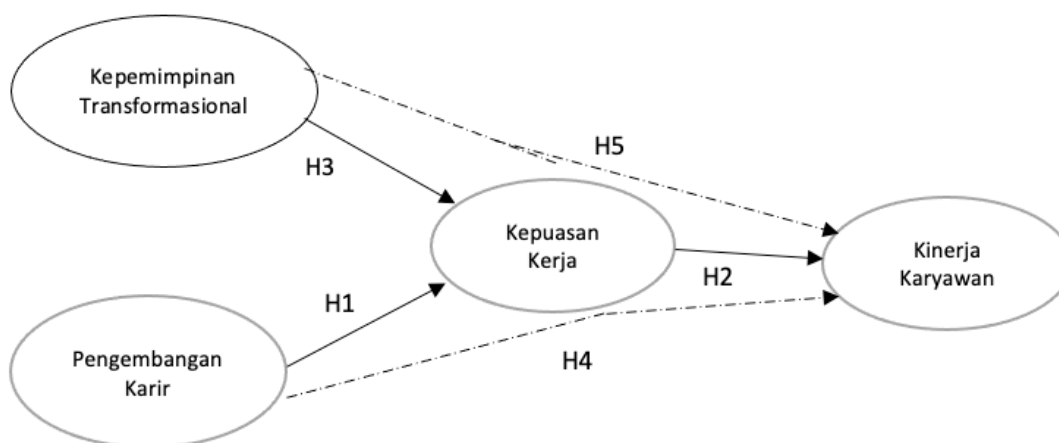
Pengumpulan Data

Teknik pengumpulann data yaitu dengan menyebarkan kuesioner berupa Google form yang dikirimkan kepada karyawan PT. Schoot Pharma. Sampel penelitian sebanyak 40 orang pegawai dipilih dengan metode sampling jenuh. sampel jenuh, adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel .(Sugiono, 2017).

Metode Analisis

PLS-SEM (Partial Least Square Structural Equation Modelling) adalah metode analisis yang digunakan untuk menguji model SEM dengan menggunakan PLS Algorithm.

PLS-SEM tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel dan tidak mendasarkan pada berbagai asumsi, sehingga sangat berguna ketika memiliki keterbatasan jumlah sampel (Harahap, 2020). Dengan menggunakan SmartPLS, peneliti dapat melakukan analisis yang lebih akurat dan efektif dalam mengolah data penelitian, terutama dalam analisis SEM dan PLS-SEM.



Gambar 1. Konsep Model

Hasil

Responden

Data penelitian diperoleh dari 40 karyawan perusahaan PT. Schoot Pharma

Tabel 1. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	17	42,5
- Perempuan	23	57,5
Usia		
- 20 - 30 tahun	18	45,0
- 31 - 40 tahun	19	47,5
- > 40 tahun	3	07,5
Lama bekerja		
- < 1 tahun	0	00,0
- 2 - 5 tahun	21	25,5
- 6 - 10 tahun	15	37,5
- > 10 tahun	4	10,0

Sumber: Data hasil yang diolah, 2024

Pada Tabel 1 diterangkan data penelitian responden oleh 40 karyawan PT Schoot Pharma. Sebanyak 40 karyawan yang menjadi reponden penelitian terlihat di tabel bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada laki-laki. Sedangkan rentang usia paling banyak yaitu pada usia 31-40 tahun sebanyak 19 karyawan , tidak jauh berbeda dengan usia 20-30 tahun sebanyak 18 Karyawan dan diatas 40 tahun sebanyak 3 karyawan. Individu atau karyawan yang sudah bekerja dalam rentang 2-5 tahun merupakan mayoritas. Sisanya yaitu 6-10 tahun 15 karyawan dan yang paling lama di atas 10 tahun sebanyak 4 karyawan.

Analisis

Pada tabel 2 ditampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian.

Tabel 2. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombah Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Transformational Leadership		0,793	0,856	Reliabel
- Peningkatan Kinerja	0,826			Valid
- Kualitas Pengawasan	0,784			Valid
- Motivasi Inspirasional	0,909			Valid
Career Development		0,923	0,943	Reliabel
- Jabatan organisasi	0,946			Valid
- Latihan Kepemimpinan	0,898			Valid
- Peningkatan Status	0,856			Valid
- Jalur Karir	0,937			Valid
- Memberi Manfaat	0,737			Valid
Job Satisfaction		0,825	0,878	Reliabel
- Perasaan Positif	0,762			Valid
- Kepuasan Job description	0,879			Valid
- Hasil Evaluasi Bagus	0,613			Valid
- Emosi yang positif	0,819			Valid
- Kenyamanan	0,753			Valid
Employee Performance		0,907	0,942	Reliabel
- Pencapaian Hasil	0,960			Valid
- Produktifitas	0,864			Valid
- Profitabilitas	0,930			Valid

Sumber: Hasil Data Pengolahan, 2024

Semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berdasarkan nilai Crombach Alpha dan Composite Reliability yang berada di atas ambang batas umum (0,7). Selain itu, semua indikator valid dengan nilai outer loading yang umumnya di atas 0,7, meskipun ada

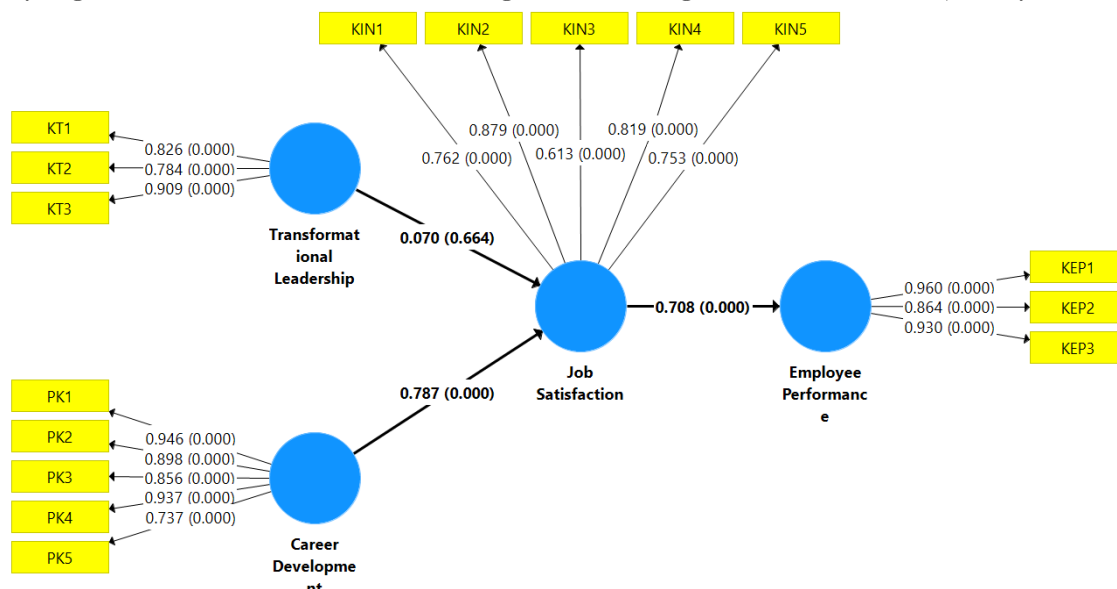
satu indikator dalam variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai sedikit lebih rendah (0,613). Secara keseluruhan, model ini dapat dianggap kuat dalam mengukur hubungan antar variabel yang dihipotesiskan.

Transformational Leadership memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,793 menunjukkan bahwa konsistensi internal dari variabel kepemimpinan transformasional ini cukup baik. Composite Reliability sebesar 0,856 mengindikasikan bahwa reliabilitas komposit dari indikator-indikator ini cukup tinggi. Outer loading dari setiap indikator melebihi 0,7, menunjukkan bahwa semua indikator valid dalam mengukur variabel kepemimpinan transformasional.

Career Development memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,923 menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, menunjukkan bahwa skala ini sangat konsisten. Composite Reliability sebesar 0,943 mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir sangat andal. Outer loading untuk indikator-indikator di atas 0,7, menegaskan bahwa semua indikator tersebut valid dalam mengukur variabel pengembangan karir.

Job Satisfaction memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa variabel ini memiliki reliabilitas yang baik. Composite Reliability sebesar 0,878 menunjukkan bahwa reliabilitas dari variabel kepuasan kerja cukup tinggi. Meskipun semua indikator memiliki outer loading di atas 0,6 dan dinyatakan valid, "Hasil Evaluasi Bagus" memiliki outer loading paling rendah (0,613), menunjukkan bahwa indikator ini mungkin kurang kuat dibandingkan indikator lainnya dalam mengukur kepuasan kerja.

Employee performance memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,907 menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Composite Reliability sebesar 0,942 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sangat andal. Outer loading untuk semua indikator di atas 0,8, yang berarti semua indikator ini sangat valid mengukur variabel kinerja karyawan.



Sumber : Data yang diolah, 2024

Gambar 2. Hasil Analisis Model Struktural

Tabel 3. R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjust
Job Satisfaction	0,721	0,706
Employee Performance	0,501	0,488

Sumber: Penelitian Data yang diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis Model (R-Square) dengan data yang olah dengan SmartPLS. Dari data R-square tabel 3. diatas, bahwa nilai R-Square pada variabel kepuasan kerja yaitu 0.721 (72,1%), dengan hasil tersebut bisa diartikan menjadi pengaruh kuat, yang maksudnya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kuat. Nilai R-Square variabel Kinerja karyawan yaitu 0.501 (50,1%), nilai 50,1% termasuk pada kategori pengukuran moderat. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa besarnya nilai pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 72,1% (pengaruh kuat). Besarnya pengaruh pengembangan karier, Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 50,1% (pengaruh moderat).

Tabel 4 memaparkan signifikansi dan hubungan antar variabel model. Kepuasan kerja, Pengembangan Karir dan kinerja karyawan semua hal itu mempunyai peran dalam mengimplementasikan seseorang dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dalam perusahaan menjadikan semangat dalam pekerjaan dan memberikan kepuasan batin bagi pekerja yang pada gilirannya meningkatkan produktifitas yang menguntungkan dan memberikan keuntungan atau benefit dalam perusahaan.

Tabel 4. Estimasi

Alur	Std. Estimates	P-Value	Kesimpulan
<i>Career Development -> Job Satisfaction</i>	0,787	0,000	Signifikan
<i>Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0,708	0,000	Signifikan
<i>Transformational Leadership -> Job Satisfaction</i>	0,070	0,664	Tidak Signifikan
<i>Career Development -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0,557	0,000	Signifikan
<i>Transformational Leadership -> Job Satisfaction -> Employee Performance</i>	0,050	0,681	Tidak Signifikan

Sumber: Data yang diolah, 2024

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan di penuhi hak-haknya di dalam perusahaan contohnya dengan adanya pengembangan karir dalam perusahaan akan meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kreatifitas pada pekerja atau karyawan. Dengan keikutsertaan pekerja dalam berkembangnya sebuah perusahaan akan menciptakan rasa puas dalam bekerja karena munculnya perasaan bangga atas tugas yang di berikan dan diselesaikan dengan ketrampilan yang dimiliki. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja juga di jelaskan pada penelitian (Saputra et al., 2024), yang mana pada penelitian tersebut pengembangan karir berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Graha Sarana Duta STO Cabang Gambir. Dengan adanya upaya dan peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik secara positif memengaruhi bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Data yang dianalisis dalam penelitian ini memberikan bukti statistik yang kuat bahwa ada korelasinyata antara variabel ini (Handayani & Astuti, 2023).

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang pekerja atau karyawan sudah terpenuhi hak-haknya, maka akan timbul rasa puas dalam pekerjaannya. Hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (employee performance), yang meningkatkan produktifitas yang pada gilirannya dapat menjadikan perusahaan berkempang dan mendapatkan keuntungan. Hasil penelitian ini senada dengan temuan penelitian sebelumnya (Badrianto & Astuti, 2023). Meskipun hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu linier, ada cukup bukti yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih berkontribusi positif terhadap organisasi (Robbins, S.P., & Judge, 2019)

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional sangatlah krusial dalam sebuah organisasi tetapi dalam penelitian ini kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya (Ariyanti et al., 2021) dimana kepemimpinan berpengaruh positif. Kepemimpinan transformasional mungkin tidak terlalu relevan dalam konteks di mana struktur organisasi sudah mapan dan staf memiliki harapan tertentu yang lebih dipengaruhi oleh kondisi eksternal (Munir, & Rahman, 2016).

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja

Pengembangan karir dalam penelitian berikut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Yang mana artinya pengembangan karir di butuhkan dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian menjadikan perusahaan makin

berkembang dan karyawan bisa memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja. Hal ini mempunyai arti bahwa kepuasan telah mampu menjadi variabel mediasi dalam perannya meningkatkan Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator ditemukan pula pada penelitian sebelumnya (Ismail, 2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan yang menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang kurang maksimal tidak akan mengakibatkan perubahan pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan sebelumnya (Rahayu & Chaniago, 2016). Tidak adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja bisa terjadi karena faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja (Alonderiene, 2016).

Kesimpulan

Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Schoot Pharma. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja tetapi tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

Pengembangan karir hendaknya menjadi perhatian utama perusahaan. Perusahaan hendaknya mempersiapkan jabatan dalam organisasi, menyediakan pelatihan kepemimpinan, meningkatkan status karyawan, menyediakan jalur karir dan pemberian manfaat tertentu. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor yang mungkin dapat berperan sebagai pemoderasi atau pemediasi.

Daftar Pustaka

- A. Ismail, N. G. (2017). The Relationship Between Career Development and Employee Motivation: A Study of Managers in Manufacturing Organizations. *Management Research Review*, 40(10), 1204–1223.
- Abdollahzadeh, A. (2024). *Conceptualizing Self Sacrificial Leadership in Public Organizations : A Grounded Theory Approach*. 2(1), 203–226.

- Ahmad Rivai. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Pada PT. Traglopindo Utama. *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)*, 1(1), 24–31.
- Andhika Pramudya. (2024). *Kepuasan Kerja Karyawan: Pengertian, Indikator, Manfaat*. Mekari.Com.
- Ariyanti, S., Andika, F., & Anjasmara, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus Pt. Pln Rayon Majalaya). *Jurnal PASTI*, 15(1), 11.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848.
- Fahrizi, F., Naser, A., & Aziz, E. A. (2021). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya TBK Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 35–44.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Hadziahmetovic, N., Tandir, N., & Dzambic, A. (2023). A Research Review of Leadership Styles. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 12(1), 166–182.
- Handayani, R., & Puji Astuti, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781.
- Harahap, L. K. (2020). *Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square)*. Walisongo.Ac.Id.
- Hulu fotolosa, Y. Z. M. H. W. M. O. P. F. A. (2024). Pengaruh pengembangan karir, Hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 8(2), 1–10.
- Joni, R. (2020). the Effect of Leadership and Career Development on Employee Performance in the Ministry of Religion. *Ekonometrika : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika*, 93–102.
- Latief, F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Marlin, R., Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada PT. Antar Lintas Sumatera Padang-Medan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 13–26.
- Munir, R.I.S., & Rahman, R. A. (2016). Determinants of Job Satisfaction in the Higher Education Sector: A Case Study of a Private University. *The Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(4), 396–409.
- R. Alonderiene, M. M. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(4), 535–550.

- Rada, R., Widyakto, A., Lulus Prapti NSS, R., & Triyani, D. (2024). Determinan Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Solusi*, 22(2), 163.
- Rahayu, V. V., & Chaniago, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 127.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*.
- Rouf Abdul. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Industri Keuangan Non-Bank (Iknb) Syari’ah Di Banyuwangi). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 15, Issue 2).
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Xiao, H., & Vasudevan, H. L. (2023). Examining the impact of Yukl’s leadership style on company performance: a study in the service sector. *International Journal of Human Capital in Urban*
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.