

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKASA INTERNUSA MANDIRI MEDAN

**Fransiska Sembiring**

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

**Darna Sitanggang**

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email: [darna.sitanggang@gmail.com](mailto:darna.sitanggang@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership style, career development and job satisfaction on employee performance at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan. Data was collected by distributing questionnaires to 67 respondents. From the results of the study obtained multiple regression equations as follows:  $Y = 2,919 + 0,322X_1 + 0,396X_2 + 0,445X_3 + .$  All regression coefficients are positive, meaning that all independent variables, namely leadership style, career development and job satisfaction, have a positive effect on the dependent variable, namely employee performance. Of the three independent variables, job satisfaction has a greater influence on employee performance because it has the largest regression coefficient of 0.445. Based on partial hypothesis testing, leadership style, career development and job satisfaction have a significant effect on employee performance where the significance value of each variable is smaller than alpha (0.05). Based on simultaneous hypothesis testing, the three independent variables, namely leadership style, career development and job satisfaction have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance. This can be seen from the significance value of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . The coefficient of determination (R Square) of 0.766 means that employee performance can be explained by leadership style, career development and job satisfaction of 76.6% while the remaining 23.4% is explained by other variables not explained in this study such as motivation, communication and competence.*

*From the results of research and discussion, PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan should develop and maintain indicators of leadership style, career development and job satisfaction on employee performance at PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.*

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

**PENDAHULUAN**

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik sehingga kinerjanya semakin baik. Ada beberapa faktor yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan antara lain, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, antara pimpinan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja, menganalisis data kemandirian dan kemampuan mengevaluasi dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pola kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dimana pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pada pengembangan karir lebih ditekankan ke peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dimana tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya, semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Penelitian Rika Sugiyarti (2020) dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Hasil Penelitiannya menunjukkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian Pudji Astuty dan Dewi Zuniasih (2018) dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan PT.Emsonic Indonesia" menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkasa Internusa Mandiri merupakan perusahaan bisnis dari kelompok Alfa Retalindo yang beralamat di JL Kapten Muslim No.111 Medan bergerak dibidang pencari dan pengelola lahan seperti bangunan yang disewakan kembali ke masyarakat. Properti pertama yang dibeli PT. Perkasa Internusa Mandiri (PIM) adalah Plaza Millenium Medan yang merupakan pusat penjualan telepon genggam terbesar di Sumatera Luas bangunannya mencapai 28.212 m<sup>2</sup>. Kegiatan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ialah pengelola gedung Plaza Millennium dalam bisnis menyewakan toko, mempromosikan toko , pemeliharaan toko dan meningkatkan pelayanan pelanggan.

Sebagai gambaran tentang kinerja karyawan pada perusahaan diukur dari jumlah toko yang tersewa pada gedung Plaza Millenium. Adapun jumlah toko yang tersedia dan tersewa dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Kinerja karyawan PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan, Tahun 2018-2020.

Tahun	Kinerja Karyawan		Persentase Pencapaian (%)
	Jumlah toko yang tersedia	Realisasi (jumlah toko yang tersewa)	
2018	461	408	88%
2019	461	420	91%
2020	461	415	90%

Sumber: PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan

Berdasarkan Tabel 1 diatas, diketahui bahwa kinerja karyawan dilihat dari jumlah toko yang tersewakan oleh PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan selama tahun 2018-2020 mengalami fluktuasi. Pada Tahun 2018 jumlah toko yang tersewa sebanyak 408 dengan persentase pencapaian ialah 88%. Pada tahun 2019 pencapaian toko yang tersewa sebesar 420 atau 91%, Kemudian dan pada tahun 2020 pencapaian toko yang tersewa sebesar 415 atau 90%.

Hal ini menunjukkan bahwa jumlah toko yang tersedia di Plaza Millenium dalam tiga tahun terakhir tidak tersewa seluruhnya. Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih rendah; Hal ini diduga karena gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan otoriter yaitu keputusan dan kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan, seperti dalam mengajukan rencana harga sewa untuk toko serta dalam memberikan diskon pada toko, karyawan kurang berpartisipasi memberikan pendapat atau memberi masukan. Karyawan menginginkan gaya kepemimpinan demokratis supaya pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan untuk hal tertentu.

Berdasarkan penelitian pendahuluan, pengembangan karir pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan seperti promosi jabatan, masih dominan dilakukan berdasarkan masa kerja, karyawan yang memiliki kesetiaan pada perusahaan akan selalu diprioritaskan sehingga peluang promosi jabatan relative terbatas bagi karyawan yang berprestasi tetapi masa kerja masih rendah.

Kepuasan kerja karyawan pada PT.Perkasa internusa Mandiri Medan masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari mudahnya karyawan mengundurkan diri apabila ada kesempatan kerja di perusahaan lain. Keadaan ini didukung oleh data keluar-masuknya karyawan pada tahun 2019-2020.

Tabel 2 Data Keluar-Masuk Karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan, Tahun 2019-2020.

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	% karyawan keluar
2019	100 orang	-	2 orang	2%
2020	98 orang	2 orang	4 orang	4.1%

Sumber: PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat dalam 2 tahun terakhir ini selalu ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Hal ini diduga karena kepuasa kerja yang kurang dikarenakan tidak adanya rotasi kerja pada setiap divisi/departemen sehingga karyawan jenuh atau bosan pada hal-hal yang dilakukan setiap hari. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan beragam tugas sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk maju dan merasa puas.

## KAJIAN TEORITIS

### Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Thoha (2005:302) menyatakan "gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain". Menurut Nawawi (2012:20) "gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Menurut Martoyo (2007:192), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan bersama.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

### Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dan juga Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Menurut Nawawi (2012:15) beberapa gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter  
Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan demokratis  
Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
3. Gaya kepemimpinan bebas  
Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

### Indikator gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2011:130) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kemampuan mengambil keputusan  
Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan

mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.

2. Kemampuan memotivasi  
Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
3. Kemampuan komunikasi  
Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan  
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.
5. Tanggung jawab  
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008: 34) yaitu:

1. Pelaksanaan tugas  
Yaitu pemimpin memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.
2. Memberi dukungan  
Yaitu pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.
3. Mengutamakan hasil dari pada proses  
Yaitu pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahannya. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.
4. Memberi petunjuk  
Yaitu pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam prosedur yang telah ditetapkan.
5. Keadilan  
Yaitu pemimpin yang memperlakukan setiap karyawan dengan adil tanpa membedakan karyawan.

Indikator dalam gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini ialah menurut Handoko (2003:290-291) yaitu : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang.

Sunyoto (2012:183), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Martoyo (2007:74), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Handoko (2011:130), mengemukakan pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung oleh departemen personalia.

Berdasarkan definisi di atas 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.

### Jenis-Jenis Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang .

Ada beberapa jenis pengembangan karir menurut Mangkuprawira (2003:99) yaitu :

1. Pengembangan Karir secara Individual
  - a. Prestasi kerja. Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi.
  - b. Eksposure. Eksposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa eksposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak mungkin baik memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya.
  - c. Kesempatan berhenti. Bila seseorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar ditempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karir. Banyak karyawan berpindah-pindah ke perusahaan lain sebagai strategi karir mereka.
  - d. Kesetiaan organisasional. Dalam banyak organisasi orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada diri sarjana baru yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan. Dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
  - e. Kesempatan untuk tumbuh. Karyawan meningkatkan kemampuan melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus dan penambahan gelar maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
2. Pengembangan karir secara organisasional  
Pengembangan karir seharusnya memang tidak tergantung pada usaha-usaha individual saja, sebab hal itu kadang kala tidak sesuai dengan kepentingan organisasi untuk memungkinkan sinkronnya dengan kepentingan organisasi maka pihak bagian personalia mengatur pengembangan karir para karyawan atau anggota organisasi. misalnya dalam dengan mengadakan program-program latihan, kursus-kursus pengembangan karir dan sebagainya.

### Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

Ada lima indikator pengembangan karir menurut Hasibuan (2012:31) yakni :

1. Latar belakang Pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.
2. Pelatihan. Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
3. Mutasi. Mutasi merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.
4. Promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan yang diperusahkan.
5. Masa kerja. Masa kerja merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan.

Menurut Siagian (2011:148) indikator pengembangan karir ada 5 yaitu :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasari pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas oleh karyawan
2. Kepedulian para atasan langsung. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu ialah memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada umumnya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambil untuk dipromosikan.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kapada informasi tentang peluang untuk dipromosikan.
4. Adanya minat untuk dipromosikan. Pada pengertian ini ialah untuk menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir . dalam minat pengembangan karir sangat individuallistik sifatnya. Seorang karyawan harus memperhitungkan faktor seperti usia, jenis kelamin, dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan, dan pelatihan.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum bahwa karyawan ingin meraih kemajuan termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan berbeda-beda, perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi melainkan bersedia menerima kenyataan bahwa berbagai faktor pembatasan yang dihadapi karyawan. Karyawan merasa puas apabila ia mencapai tingkat karir yang diinginkannya.

Indikator dalam pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2012:31) yaitu : latar belakang pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, masa kerja.

## Kepuasan Kerja

Seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kebutuhan terpenuhi maka karyawan merasa puas dan sebaliknya jika kebutuhan dan keinginan tidak terpenuhi maka karyawan merasa tidak puas bila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka semangat dan kegairahan kerja karyawan menurun, merasa bosan bekerja, sehingga tugas yang dibebankan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Ardan, dkk (2002:295) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan yang sesungguhnya semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya, seorang cenderung merasa semakin puas. Handoko (2001:193) mengemukakan Kepuasan karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan pernyataan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

## Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kebebasan karyawan mengambil keputusan sesuai kebutuhan, kepedulian pimpinan terhadap pekerjaan bawahan, keseimbangan antara tingkat upah dengan pengorbanan yang diberikan karyawan, kesempatan diberikan kepada karyawan untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi. Persepsi karyawan dipengaruhi oleh kerja sama antar rwman kerja serta lingkungan kerja aman dan nyaman, gaya kepemimpinan yang demokratis dimana pegawai diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan stress. Sebaliknya karyawan yang merasa puas dapat bekerja dengan baik penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2012:120) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Adalah bahwa setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit tidaknya suatu pekerjaan dan juga perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*). Seorang atasan yang baik artinya dapat menghargai pekerjaan bawahannya. Untuk seorang bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja. Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai yang lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*). Adalah faktor yang berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah. Yaitu faktor pemenuhan kebutuhan hidup para karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009:83) adalah :

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja
2. Keamanan kerja, faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji, merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil atau usaha yang dilakukan, Gaji digunakan dalam memenuhi kebutuhan dalam hidup.
4. Mutu pengawasan, bagi karyawan supervision dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berkaitan absensi dan turn over
5. Kondisi kerja, termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi penyaliran, kantin dan tempat parkir.
6. Kedudukan, kepercayaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan untuk menduduki jabatan tertentu.
7. Komunikasi, Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
8. Faktor intrinsik, artitub yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
9. Pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersifat rutinitas akan mendorong mereka malas bekerja. Akan tetapi, pekerjaan yang menantang akan memotivasi mereka untuk bekerja, sehingga bila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan, maka karyawan merasa puas.
10. Golongan dan pangkat, seseorang yang memiliki golongan dan pangkat lebih tinggi akan mendapatkan gaji dan kedudukan yang lebih diangkat dengan golongan yang lebih rendah.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang selalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
2. Kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang mendukung ialah karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk

- mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.
3. Gaji yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi yang mereka presepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.
  4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Kesesuaian kepribadian karyawan dengan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
  5. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi social oleh karena itu, tidaklah heran apabila mempunyai rekan sekerja ramah dan mendukung akan mengarahkan kepuasan kerja yang meningkat.

Menurut Hasibuan (2014:202) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat sebagai berikut:

1. Menyenangin Pekerjaannya. Seorang karyawan sadar sudah memilih jenis pekerjaan yang ia ambil, mengetahui cara bagaimana ia bekerja, dengan kata lain seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya. Kepuasan senantiasa in line dengan cinta, dalam hal ini kepuasan kerja seorang karyawan bisa dinilai dari bagaimana ia mencintai pekerjaan yang ia miliki dan lakukan. Dengan ini seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.
3. Moral Kerja Positif. Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin Kerja. Kondisi yang tercipta yang puas karena pekerjaan akan membentuk pola disiplin yang lebih baik. Jika seorang karyawan tampak menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiiki.
5. Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini ialah Robbins (2015:181;182) yaitu : pekerjaan yang secara menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji dan upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung.

#### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri yang berjumlah 100 orang. Jumlah sampel sebanyak 67 orang yang terdiri dari karyawan tetap perusahaan, diperoleh dengan metode *stratified random sampling*

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai tujuan.	1. Kemampuan Mengambil keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab	Likert
2.	Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka peningkatan status seseorang dalam upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai karirnya.	1. Latar belakang pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Promosi jabatan 5. Masa kerja	Likert
3.	Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kejadian sebagainya	1. Pekerjaan yang secara menantang. 2. Kondisi kerja yang mendukung 3. Gaji yang pantas. 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 5. Rekan kerja yang mendukung.	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi serta tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 6. Kecekatan mental 7. Sikap 8. Disiplin waktu	Likert

**Teknik Analisis Data**

**Metode Analisis Regresi Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots 1$$

**Uji Hipotesis**

**a. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> semakin besar (mendekati satu) berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat.

Sebaliknya jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat rendah.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT.Perkasa Internusa Mandiri merupakan bisnis dari kelompok usaha Grup Alfa Retailindo. Awalnya difungsikan sebagai pencari dan pengelola lahan seperti bangunan yang disewakan kembali ke perusahaan-perusahaan dalam satu grup dengan skema built, operate, transfer pada awal tahun 2000 PT Pekasa Internusa Mandiri mulai berani mengembangkan strategi bisnis dengan mengambil alih properti mati namun dinilai masih prospektif untuk dikembangkan. Seperti mengambil alih dalam pengelolaan tata plaza medan dan komplek ruko tata plaza medan yang beralamat di jl. kaptan muslim no.111 medan, dan semenjak itu Plaza tersebut di ubah namanya menjadi plaza millennium ICT Center merupakan gedung berlantai 6 dengan total luas 9.747 m (BOT). Dalam perkembangan selanjutnya, transformasi fundamental dilakukan 2 sebagai mana di uraikan dalam surat untuk Nomor 19/Dwikora/2000 pada tanggal 29 Mei 2000.

Properti pertama yang dibeli PT Perkasa Internusa Mandiri (PIM) adalah Plaza Millenium di medan sumatera utara. Ini adalah bangunan komersial yang dulunya bernama tata plaza dan merupakan pusat penjualan telepon genggam terbesar di sumatera. PT Perkasa Internusa Mandiri merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan building developer, yaitu pegelora gedung Plaza Milenium dan komplek ruko plaza millennium medan . Kegiatan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan ialah pengelola gedung Plaza millennium dalam bisnis menyewakan toko, mempromosikan toko , Pemeliharaan toko dan meningkatkan pelayanan pelanggan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.919	2.529		1.154	.253
	TOTAL_X1	.322	.153	.259	2.101	.040
	TOTAL_X2	.396	.155	.308	2.554	.013
	TOTAL_X3	.445	.184	.358	2.415	.019

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber :Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 2,919 + 0,322X1 + 0,396X2 + 0,445X3 + \epsilon_i \dots\dots\dots 2$$

Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Nilai konstanta sebesar **2,919** artinya jika nilai gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,919. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar **0,322** artinya apabila gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,322 dan apabila gaya kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,322. Nilai

koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar **0,396** artinya apabila pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,396 dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka akan turun 0,396. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar **0,445** Artinya apabila kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,445 dan apabila kepuasan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun 0,445.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

**Tabel 5 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.755	2.951

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat, koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,766 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 76,6% sedangkan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu motivasi, komunikasi dan kompetensi.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 6 ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1824.987	3	608.329	69.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	557.292	63	8.708		
	Total	2382.279	66			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari tabel 6 ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditujukan pada nilai  $F_{hitung}$  sebesar 69,861 >  $F_{tabel}$  2,75 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan out put SPSS pada tabel 4 dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

Untuk variabel gaya kepemimpinan, Nilai  $t_{hitung} (2,101) > t_{tabel} (1,669)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,04 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Untuk variabel pengembangan karir, nilai  $t_{hitung} (2,554) > t_{tabel} (1,669)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,013 < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan.

Untuk variabel kepuasan kerja, nilai  $t_{hitung} (2,415) > t_{tabel} (1,669)$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,019 < \alpha(0,05)$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.**

Berdasarkan pengujian hipotesa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Menurut Nawawi (2012:20) "gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawa yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan otoriter yaitu keputusan dan kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan, seperti dalam mengajukan rencana harga sewa untuk toko serta dalam memberikan diskon pada toko, karyawan kurang berpartisipasi memberikan masukan. Karyawan menginginkan supaya pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan supaya bawahan lebih bersemangat dalam melaksanakannya. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari penerapan variabel gaya kepemimpinan sesuai dengan indikator seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan bertanggungjawab, maka jika ada perubahan di setiap indikator gaya kepemimpinan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry Hardian dan Kusdi Raharjo (2015) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.**

Berdasarkan pengujian hipotesa secara parsial, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Dilihat dari pengertian pengembangan karir menurut Martoyo (2007:74), yaitu suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Perusahaan harus memperhatikan dan melaksanakan pengembangan karir agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Pengembangan karir pada PT. Perkasa Internusa Mandiri Medan, salah satunya dengan promosi jabatan, masih dominan dilakukan berdasarkan masa kerja karyawan. Hal ini menyebabkan kurangnya peluang promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Pengembangan karir mempunyai keeratn hubungan dengan kinerja karyawan dilihat dari indikator pengembangan karir seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan masa kerja maka jika ada perubahan pada setiap indikator terutama promosi jabatan, maka pengembangan karir akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal pengembangan karir perlu dikombinasikan antara masa kerja dengan prestasi yang decapai karyawan.

. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karna (2014) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara EI Tari Kupang.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.**

Berdasarkan uji t pada pengujian hipotesis, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Kepuasan kerja pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan masih tergolong rendah dikarenakan tidak adanya rotasi kerja antar divisi/departemen sehingga karyawan jenuh pada hal-hal yang dilakukan setiap hari. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan dan menawarkan beragam tugas sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk maju dan merasa puas. Menurut Handoko (2000:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji dan upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung. Jika ada perbaikan dari setiap indikator kepuasan kerja terutama dalam hal menyediakan pekerjaan yang menantang, akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil Penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Khuzaimah (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Riau Kepri.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.**

Berdasarkan uji F pada pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif dan signifikan antar gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa indikator gaya kepemimpinan seperti kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab begitu juga dilihat dari indikator pengembangan karir seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja. begitu juga dilihat dari indikator kepuasan kerja seperti pekerjaan yang secara menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji dan upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan kerja yang mendukung sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Pudji Astuty dan Dewi Zuniasih (2018) dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada karyawan PT.Emsonic Indonesia” yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja ( $X_3$ ), karena nilai koefisien regresinya lebih besar dari pada nilai koefisien regresi variabel bebas lainnya.
2. Gaya kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.
3. Kepuasan kerja, Pengembangan karir dan Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan.
4. Koefisien Determinasi sebesar 0,766 menjelaskan bahwa variabel Kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variasi variabel Gaya kepemimpinan, dan Pengembangan karir Kepuasan kerja sebesar 76,6% dan sisanya 23,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, komunikasi dan kompetensi.

### Saran

1. Sebaiknya PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan memperbaiki gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan, yaitu dengan melibatkan karyawan untuk hal-hal tertentu.
2. Sebaiknya PT.Perkasa Internusa Mandiri Medan lebih memperhatikan prestasi kerja karyawan dalam pengembangan karir, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ardana, dkk (2002), *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia .Cetakan Kesebelas* Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008: *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkuprawira, Sjafriz dan A.V. Hubels. 2003. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Graha Indonesia
- Nawawi, H.H. (2012). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS .
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoah, M. (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal**

- Astuty, Pudji dan Zuniasih Dewi . 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada karyawan PT.EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat )*. Jurnal Manajemen ( FE-UB) Vol.06. No. 1A.
- Sugiyarti Rika, Kesumawati Ida Maya, Rahayu Sri .2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya*. Jurnal Ekonomi. Vol.21 No.1

