

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara V1 sebagai Variabel Intervening pada Pabrik. Variabel Penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner dengan sampel 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data smart PLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). (b) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan dengan nilai signifikan ($0,228 > 0,05$) (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan ($0,001 < 0,05$). (d) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ($0,000 > 0,05$). (e) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ($0,573 > 0,05$). (f) Kepuasan Kerja tidak memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan ($0,534 > 0,05$). (g) Kepuasan Kerja tidak memediasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan sebesar ($0,707 > 0,05$).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Leadership Style and Career Development have on Job Satisfaction of PTP Nusantara VI Twin Lakes Tea Factory Employees as Intervening Variables at the Factory. The Research variables are Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), Employee Performance (Y) , and Job Satisfaction (Z). Methods of data collection through surveys and distributing questionnaires with a sample of 50 people. The analytical method used is to test the outer model and inner model using the Smart PLS 3.0 data processing tool.

The results of the study show (a) there is a positive and significant influence between leadership style and job satisfaction with a significant value ($0.000 < 0.05$). (b) There is a positive and insignificant influence between Career Development on Satisfaction with a significant value ($0.228 > 0.05$) (c) There is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Performance with a significant value ($0.001 < 0.05$). (d) There is a positive and insignificant effect between Career Development on Employee Performance with a significant value ($0.000 > 0.05$). (e) There is a positive and insignificant effect between Job Satisfaction on Employee Performance with a significant value ($0.573 > 0.05$). (f) Job Satisfaction does not mediate Leadership Style on Employee Performance with a significant value ($0.534 > 0.05$). (g) Job Satisfaction does not mediate Career Development on Employee Performance with a significant value of ($0.707 > 0.05$).

Keywords: Leadership Style, Career Development, Employee Performance and Jo