



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19313-19320

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mesin Produksi pada CV. Sinar Gemilang di Driyorejo

Nofriana Ina, Tri Andjarwati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nofrianaina@gmail.com, triandjarwati@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian mesin produksi pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan bagian mesin produksi sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,961 dan signifikansi 0,006. Komitmen karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 3,346 dan signifikansi 0,002. Selain itu, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,090 dan signifikansi 0,045. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 11,746 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,532 menunjukkan bahwa 53,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional, penguatan komitmen karyawan, dan pelaksanaan program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian mesin produksi pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Karyawan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang semakin pesat di era globalisasi menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan, baik dalam aspek teknologi, sistem kerja, maupun tuntutan pasar. Persaingan yang semakin kompetitif membuat perusahaan tidak hanya dituntut menghasilkan produk berkualitas, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Industri minyak dan gas sebagai salah satu sektor strategis memiliki kontribusi penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, perusahaan di sektor ini dituntut memiliki sumber daya manusia yang unggul agar mampu menghadapi dinamika pasar energi yang terus berkembang.

Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mahmud dan Sopiah, 2022). Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Beberapa faktor yang berperan penting antara lain kepemimpinan, komitmen karyawan, serta pengembangan karir yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tersebut dapat diukur melalui kualitas pekerjaan, kuantitas hasil, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Karyawan dengan kinerja tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi, (Selviana, 2023).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mesin Produksi pada CV. Sinar Gemilang di Driyorejo

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor yang memiliki peran penting adalah kepemimpinan. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan individu lain untuk mencapai tujuan bersama. Peran pemimpin menjadi sangat strategis karena menjadi penghubung antara kebijakan perusahaan dengan implementasinya di lapangan (Pratiwi & Amin, 2024). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses serta kondisi karyawan. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan dan karakteristik bawahannya akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mampu bekerja secara optimal, (Fajar, 2025).

Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji dalam penelitian adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, serta mendorong karyawan untuk berkembang melampaui kepentingan pribadi. Pemimpin transformasional berperan tidak hanya sebagai atasan, tetapi juga sebagai motivator dan inspirator bagi karyawan (Veliando & Yanuar, 2021). Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dan kepercayaan dari pemimpin, mereka akan lebih berani mengambil inisiatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini tentunya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Apriani, 2024). Selain itu, perhatian individual yang diberikan pemimpin, seperti bimbingan dan arahan, dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka lebih bersemangat dalam mencapai target (Dewi, 2026).

Dalam organisasi modern, kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan. Pemimpin yang mampu menyampaikan visi secara jelas dan inspiratif akan lebih mudah mengarahkan organisasi menuju perubahan yang lebih baik (Dewantoro, 2023). Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja dan budaya organisasi (Mahmud & Sopia, 2022). Selain kepemimpinan, komitmen karyawan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Komitmen karyawan mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan berusaha memberikan kontribusi terbaik (Selviana, 2023).

Komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab, tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban, tetapi juga berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal (Dewi, 2026). Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap loyalitas, disiplin kerja, serta kemampuan menghadapi tekanan pekerjaan (Apriani, 2024). Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan, keterlambatan, serta rendahnya motivasi kerja yang berdampak negatif pada kinerja (Dewantoro, 2023). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, maupun promosi jabatan (Veliando & Yanuar, 2021). Program pengembangan karir yang baik akan memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan memiliki arah masa depan yang jelas dalam perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karir umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai oleh perusahaan. Kepuasan kerja ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja (Sinar Pratiwi & Amin, 2024). Sebaliknya, keterbatasan dalam pengembangan karir dapat menimbulkan kekecewaan dan menurunkan semangat kerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Dewantoro, 2023). Dalam industri manufaktur, seperti CV. Sinar Gemilang di Driyorejo yang bergerak dalam produksi minyak kelapa, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial, terutama pada bagian mesin produksi. Karyawan pada bagian ini memiliki tanggung jawab langsung dalam mengoperasikan dan mengawasi jalannya proses produksi. Kesalahan kecil dalam pengoperasian mesin dapat menyebabkan kerusakan alat, menurunkan kualitas produk, bahkan menghambat proses produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, karyawan pada bagian ini dituntut memiliki ketelitian, keterampilan teknis, serta konsistensi kerja yang tinggi.

Namun masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan mesin produksi, seperti kurangnya ketelitian dalam pengoperasian mesin, keterlambatan dalam mencapai target produksi, serta kurang optimalnya koordinasi antar shift kerja. Selain itu, rendahnya inisiatif dalam menangani permasalahan teknis juga menjadi kendala yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian ini belum optimal. Permasalahan tersebut berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik dari segi kualitas produk, efisiensi waktu, maupun biaya operasional. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dapat menghambat perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar serta mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang sistematis untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, khususnya pada bagian mesin produksi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang lebih tepat guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tokii dkk, 2025). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, motivasi inspiratif, perhatian individual, serta stimulasi intelektual kepada bawahannya dapat mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai. Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi individu melalui pembinaan, pemberdayaan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam organisasi, penerapan kepemimpinan transformasional mampu membangun komitmen yang lebih tinggi dari karyawan terhadap tujuan perusahaan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung menjadi teladan bagi bawahannya sehingga dapat meningkatkan rasa percaya, loyalitas, dan semangat kerja. Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas hasil pekerjaan karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama melalui pemberian motivasi, inspirasi, serta perhatian individual kepada setiap anggota organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengarahkan karyawan dengan visi yang jelas, memberikan dorongan semangat kerja, serta membangun hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja, (Pratama dan Lestari, 2023)

Selain itu, perhatian individual yang diberikan pemimpin memungkinkan karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dalam proses pengembangan diri maupun penyelesaian tugas. Kondisi ini dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya motivasi dan inspirasi yang berkelanjutan, karyawan cenderung memiliki semangat untuk mencapai target kerja secara optimal. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di dalam organisasi. Penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak selalu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh variabel lain (Sari, 2022). Selain itu, penelitian juga menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, meskipun dapat memberikan pengaruh apabila dikombinasikan dengan faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja (Lestari, 2022)

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa adanya kesempatan pengembangan karir yang jelas, seperti promosi jabatan, peningkatan kompetensi, pelatihan, dan jenjang karir yang terstruktur, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Pertwi Ho, 2025) Pengembangan karir memberikan gambaran masa depan yang lebih pasti bagi karyawan dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen terhadap perusahaan. Ketika organisasi memberikan dukungan terhadap perkembangan kompetensi dan kemajuan karir pegawai, karyawan cenderung merasa dihargai serta memiliki dorongan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap atau kesenjangan penelitian, khususnya terkait dengan inkonsistensi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor jasa dan perusahaan secara umum, sehingga masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pada sektor manufaktur, terutama pada bagian karyawan mesin produksi yang memiliki karakteristik pekerjaan teknis, berisiko tinggi, dan sangat bergantung pada ketelitian serta koordinasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) yang terletak pada beberapa aspek. Pertama, penelitian ini secara khusus memfokuskan objek penelitian pada karyawan bagian mesin produksi di CV. Sinar Gemilang Driyorejo, yang

memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dibandingkan dengan sektor lain. Kedua, penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel utama yaitu kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir dalam satu model penelitian untuk menguji pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya (*research gap*) dalam industri manufaktur, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dan relevan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada bagian mesin produksi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara objektif melalui data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Sahir, 2021). Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan bagian mesin produksi, yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan kriteria memiliki masa kerja minimal satu tahun. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form menggunakan skala Likert lima poin. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26.

3. Hasil dan Diskusi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mengukur variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* antara skor setiap item dengan skor total variabel. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), atau memiliki nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,819	0,3338	0,000	Valid
	X1.2	0,614	0,3338	0,000	Valid
	X1.3	0,577	0,3338	0,000	Valid
	X1.4	0,604	0,3338	0,000	Valid
Komitmen Karyawan (X2)	X2.1	0,798	0,3338	0,000	Valid
	X2.2	0,806	0,3338	0,000	Valid
	X2.3	0,438	0,3338	0,000	Valid
	X2.4	0,828	0,3338	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,490	0,3338	0,000	Valid
	X3.2	0,698	0,3338	0,000	Valid
	X3.3	0,661	0,3338	0,000	Valid
	X3.4	0,787	0,3338	0,000	Valid
	X3.5	0,832	0,3338	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,791	0,3338	0,000	Valid
	Y.2	0,680	0,3338	0,000	Valid
	Y.3	0,826	0,3338	0,000	Valid

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 1. dapat di jelaskan yaitu pengujian validitas dari seluruh variabel dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap semua pernyataan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,695	0,60	Reliabel
Komitmen Karyawan	0,710	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,652	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan tabel 2 seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan layak untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19744949
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer (2026)

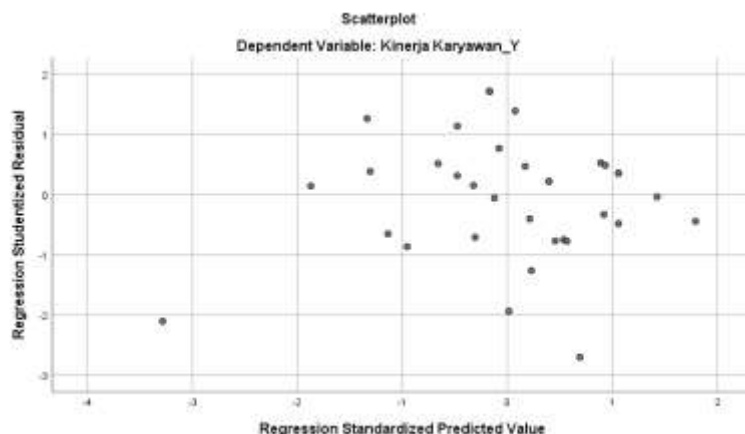
Berdasarkan tabel 3. hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformatif	0,715	1,398
Komitmen Karyawan	0,793	1,262
Pengembangan Karir	0,879	1,137
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai *Tolerance* untuk variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,715, Komitmen Karyawan sebesar 0,793, dan Pengembangan Karir sebesar 0,879. Seluruh nilai *Tolerance* tersebut lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar 1,398, Komitmen Karyawan sebesar 1,262, dan Pengembangan Karir sebesar 1,137. Seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.440	3.413		2.180	.037
	Kepemimpinan Transformasional X1	.646	.218	.430	2.961	.006
	Komitmen Karyawan X2	.450	.135	.462	3.346	.002
	Pengembangan Karir X3	.234	.112	.274	2.090	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Data primer (2026)

Dari tabel 5 diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y=7,440 + 0,646X_1 + 0,450X_2 + 0,234X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (7,440) menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 7,440.
2. Kepemimpinan transformasional (0,646) berpengaruh positif, artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,646.
3. Komitmen karyawan (0,450) berpengaruh positif, artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,450.
4. Pengembangan karir (0,234) berpengaruh positif, artinya setiap kenaikan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,234.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.487	1.254
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir_X3, Komitmen Karyawan_X2, Kepemimpinan Transformasional X1				

Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,532, yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Komitmen Karyawan (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 53,2%, sedangkan 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,487 menunjukkan bahwa kemampuan model setelah penyesuaian adalah 48,7%. Sementara itu, nilai R sebesar 0,729 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.440	3.413		2.180	.037
	Kepemimpinan Transformasional X1	.646	.218	.430	2.961	.006
	Komitmen Karyawan X2	.450	.135	.462	3.346	.002
	Pengembangan Karir X3	.234	.112	.274	2.090	.045
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						

Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki nilai t hitung 2,961 > t tabel 2,040 dengan signifikansi 0,006 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen Karyawan (X_2) memiliki nilai t hitung 3,346 > t tabel 2,040 dengan signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan Karir (X_3) memiliki nilai t hitung 2,090 > t tabel 2,040 dengan signifikansi 0,045 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.419	3	18.473	11.746	.000 ^b
	Residual	48.752	31	1.573		
	Total	104.171	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir_X3, Komitmen Karyawan_X2, Kepemimpinan Transformasional X1						

Sumber: Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 11,746 > F tabel 2,91 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mesin produksi pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo. Dengan demikian, peningkatan ketiga variabel tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen karyawan, dan pengembangan karir masing-masing maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian mesin produksi pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional melalui komunikasi dan motivasi yang efektif, memperkuat komitmen karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan penghargaan atas kinerja, dan menyediakan program pengembangan karir yang jelas melalui pelatihan, evaluasi, serta kesempatan promosi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja agar kinerja karyawan tetap optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, melakukan penelitian pada objek yang berbeda, serta memperpanjang periode penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational Psychology*.
3. Apriani, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–58.
4. Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
5. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
6. Dessler, G. (2018). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
7. Dewi, R. 2026. Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 No. 1, hlm. 23–35.
8. Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mitra Cendekia Media.
9. Ho, R. S. P., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(01), 110–120.
10. Husain, B. A., & Novendri, I. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bumi Berkah Boga Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 9(1), 74–83.
11. Kartika Sari, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(3), 155–166.
12. Mahmud, A., & Sopiah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. UMM Press.
13. Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188.
14. Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., & Susilowati, Y. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.
15. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
16. Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
17. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
18. Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., & Riswandi, P. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina.