



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 5932-5941

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Job Description*, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Putu Dody Arimbawa<sup>1✉</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>3</sup>, Ni Nyoman Ari Novarini<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [dodyarimbawa1@gmail.com](mailto:dodyarimbawa1@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job descriptions*, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Fastrasta Buana. Populasi dalam penelitian ini 43 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini 43 orang karyawan yang ditentukan melalui Teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job descriptions*, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *job descriptions, gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kinerja karyawan*

## Abstract

Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a company in accordance with the authority and responsibility of each in an effort to achieve organizational goals illegally, does not violate the law and does not conflict with morals and ethics. This study aims to examine the effect of job descriptions, leadership style and career development on the performance of employees of PT. Fastrasta Buana. The population in this study were 43 employees. The sample in this study was 43 employees who were determined through a saturated sampling technique. The analytical tool used to perform the test is multiple linear regression analysis. The results showed that job descriptions, leadership style and career development have an effect on employee performance. Further research can develop this research by using other variables that have an influence on employee performance.

Keyword: job descriptions, leadership style, career development, employee performance.

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Afandi, 2018). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Afandi, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor job description (Mustakim, 2019). Job description karyawan sangat penting untuk keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri. Job description merupakan peranan penting untuk paparan pekerjaan pada suatu sistematis tentang wewenang dan tanggung jawab suatu kedudukan tertentu (Suhardi, 2019). Penelitian mengenai hubungan Job Description terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Yeboah (2019); Cen (2022); Asnawi (2018) menyatakan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang tinggi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukardi dan Yuliadi (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa job description berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang tinggi maka belum tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Antou et al.,2022). Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter (Robbins, 2018). Penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Susanto (2020); Dewi dan Wibowo (2020); Rahadytya, dan Tridayanti (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila dengan gaya kepemimpinan dengan baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kayoi dkk, (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik maka belum tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (Mustakim, 2019). Pengembangan karir adalah adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2018). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan (Sunarsi, dkk, 2020). Penelitian sebelumnya tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Penelitian Mustakim (2020); Wanjiru dan Ombui (2021); Sartika dan Aqsa (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bila terjadi penambahan atau peningkatan variabel pengembangan karir, maka mempengaruhi terhadap meningkatnya kinerja karyawan dengan mengasumsikan variabel independen lain konstan. Berbeda dengan Penelitian Prasetio dan Hasanah (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi perkembangan karir, maka belum tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Fastrata Buana Denpasar, yang merupakan bagian dari Kapal Api Grup dan berfokus pada distribusi produk. Distribusi mencakup wilayah nusantara dengan pusat di Jakarta, melibatkan merek-merek seperti Kapal Api, Kopi ABC,

Kopi Good Day, Excelso, Fresco, Kapten, dan lainnya. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai harapan perusahaan, terutama terkait kuantitas penjualan dari tahun 2017 hingga 2021 yang mengalami fluktuasi. Observasi dan wawancara mengindikasikan bahwa penerapan deskripsi pekerjaan kurang jelas, menyebabkan karyawan kurang paham tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Juga terdapat isu kepemimpinan yang melibatkan kurangnya perhatian dan pengembangan karir, serta kurangnya informasi tentang promosi karir. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan performa karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini tertuju pada pengaruh job description, kepemimpinan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Fastrata Buana Denpasar, yang beralamat di Jalan Kebo Iwa Selatan No. 11X, Padangsambian Kaja kecamatan Denpasar Barat. Dalam penelitian ini, yang dijadikan objek penelitian adalah Job Descriptions, Gaya kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kinerja Karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban responden terhadap kuesioner, data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari berbagai sumber, mulai dari buku, jurnal online, artikel, berita dan penelitian terdahulu sebagai penunjang data maupun pelengkap data. Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan pada PT. Fastrata Buana Denpasar yang berjumlah 43 Karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena peneliti menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dalam studi ini menggunakan metode observasi, wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji determinasi, uji f dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	0E-7
	1.65405456	1.88662715
Most Extreme Differences	.115	.062
	.115	.059
	-.070	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil dari uji normalitas menunjukkan nilai test statistik (*Kolmogorov-Smirnov Z*) sebesar 0,115 dengan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,176 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>Job descriptions</i> ( $X_1$ )	0.339	2.950
Gaya kepemimpinan ( $X_2$ )	0.417	2.395
Pengembangan karir ( $X_3$ )	0.392	2.553

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 3 hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10,00 Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	t	Sig.
<i>Job descriptions</i> (X1)	-1.388	0.173
Gaya kepemimpinan (X2)	1.489	0.144
Pengembangan karir (X3)	0.344	0.732

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa data yang digunakan dalam persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t	Sig
	B	Std. Error		
<i>(Constant)</i>	-2.687	1.254	-2.142	0.038
<i>Job descriptions</i> (X1)	0.417	0.097	4.317	0.000
Gaya kepemimpinan (X2)	0.377	0.103	3.651	0.001
Pengembangan karir (X3)	0.348	0.117	2.969	0.005
R : 0.933a				
R Square : 0.870				
Adjusted R Square : 0.860				
F Statistik : 87.042				
Sig F : 0,000				

Sumber : Data diolah (2023)

Adapun persamaan model regresi linier berganda yang dipergunakan adalah:

$$Y = -2687 + 0.417 X_1 + 0.377 X_2 + 0.348 X_3$$

Berdasarkan nilai pada tabel 5.6, memberikan informasi bahwa:

a = -2.687 artinya jika *job descriptions* (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) tidak berubah atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan menurun -2.687.

b1 = 0.417 artinya jika *job descriptions* (X1) ditingkatkan, dengan asumsi gaya kepemimpinan (x2) dan pengembangan karir (x3) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0.377$  artinya jika gaya kepemimpinan (X2) ditingkatkan, dengan asumsi job descriptions (X1) dan pengembangan karir (X3) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0.348$  artinya jika jika pengembangan karir (X3) ditingkatkan, dengan asumsi job descriptions (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

#### Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar atau kecilnya kontribusi variabel *job descriptions* (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dilakukan analisis determinasi yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan Tabel 5.10 diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0.860. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel *job descriptions* (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 86,0% sedangkan 14,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji t (t-test)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara persial *job descriptions* (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah memang berpengaruh secara nyata (signifikan).

1. Pengaruh *job descriptions* terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

Oleh karena t hitung sebesar 4.317 dengan nilai signifikan  $0,000 < (0,05)$ . Hal ini berarti variabel *job descriptions* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

Oleh karena t hitung sebesar 3.651 dengan nilai signifikan  $0,001 < (0,05)$ . Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Fastrata Buana Denpasar.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Fastrata Buana Denpasar.

Oleh karena t hitung sebesar 2.969 dengan nilai signifikan  $0,005 < (0,05)$ . Hal ini berarti variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Fastrata Buana Denpasar

## SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan *job descriptions*, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fastrata Buana Denpasar. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Identifikasi dampak besar ini memperkaya pemahaman dinamika organisasi dan mendukung strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Implikasi praktisnya, perusahaan dapat merancang manajemen karyawan dan pengembangan karir yang lebih terarah, berdampak pada produktivitas dan kesuksesan organisasi. Penelitian berpotensi melanjutkan eksplorasi faktor lain yang berkontribusi, serta interaksi faktor-faktor tersebut, mengarah pada pengembangan pemahaman dan kinerja organisasi yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Antou, E., Oentoe, F.J., Lumapow, H., dan Tilaar, A. 2022. The Impact Of Leadership Style, Job Motivation And Job Satisfaction On The Employee Performance Of Manado Adventist Hospital. *Modern Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol 4 No 2
- Asnawi, M.A. 2018. The Design of Work Facility and Description of Job Characteristic to Improve Employee Performance at PT. Ferlina Jaya Mandiri Gorontalo. *International Journal of Applied Business And International Management*, Vol 3 No 2
- Dewi, N.N., dan Wibowo, R. The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, Vol 10 No 9.
- Karlina, I., dan Heriyanto. 2019. *Effect of Job Description and Employee Performance of PDAM Tirta Musi Distribution Palembang*. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol 5 No 3
- Kayoi, E, M., Bharanti, B.E., dan Listyarini, S. 2021. The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance Department of Education and Culture of Yapen. *Britain International Of Humanities and Social Sciences Journal*, Vol 14 No 8
- Marta, W.S., Sari, V.N., dan Yohana, M. 2022. Employee performance model through Job Satisfaction: Knowledge Management, Career Development and Motivation At PT. Home Credit West Sumatera. *Journal of Accounting and Finance Management*, Vol 3 No 1

- Mustakim, M., dan Anggraini, G.A. 2019. Stress Kerja Pada Pegawai Sekretariat Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Kemnterian Keuangan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Vol 18 No 4
- Perteka, L.G., dan Putri, N.W. 2020. Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, Vol 3 No 2
- Prasetio, M.I., dan Hasanah, H. 2022. The influence of competence, Work motivation and career development on employee performance with organizational Commitment as a moderating variable in The millennial generation in the dki jakarta region. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, Vol 2 No 2
- Rahadytya, M.F., dan Tridayanti, H. 2020. Influence of Leadership Style, Career Development, and Work Satisfaction on Employee Performance In Tropical Disease Institutions of Airlangga University Surabaya. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, Vol 1 No 1
- Rahmawati, K., Wulan, H.S., dan Fathoni, A. 2020. The Effect Of Job Description, Work Training And Work Stress On Employee Performance Impact On Work Satisfaction. *Journal of Management*, Vol 6 No 1
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika, D., dan Aqsa, M. 2022. Effect Of Career Development, Motivation And Self Efficacy On Employee Performance At Pt. Pln Palopo Branch. *Jurnal Mantik*, Vol 6 No 1
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Sukardi., dan Yuliadi. 2020. The Effect of Job Description, Motivation, And Competence On The Employee Performance of Semarang Secretary Office. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, vol. 7, no. 11
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., dan Andi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 5 No 1
- Susanto, L.T.S. 2020. Analysis of the Effect of Leadership, Job Motivation, and Organizational Culture Towards the Employee Performance of STT PLN. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting, and Economy (ICMAE 2020)*, Vol 18 No 3

- Wanjiru, J.N., & Ombui, K. (2021). Effect of career development on employees performance at the Aga Khan University Hospital. *Journal of Human Resource and Leadership*, Vol 1 No 1
- Yeboah, E. 2019. Effect Of Employees Job Description On Their Work Performqnce The Case Of The National Health Insurance Outhority. *Journal of Pharmacy and Pharmacognosy Research*, Vol 7 No 1
- Zulhaida. 2018. The Effect Of Leadership Style On The Performance Of The West Jakarta Fire Services. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 10 No 1