

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Noviherni<sup>1</sup>, Dea Novianti<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440, Indonesia

### ARTICLE INFO

Keywords:  
Organizational Culture,  
Transformational  
Leadership Style, Employee  
Performance, Career  
Development

### ABSTRACT

Introduction/Main Objectives: To test whether there is an influence of transformational leadership style, career development, and organizational culture on employee performance. Background Problems: The performance of employees in the company is not achieving the targets that have been set so that it becomes and hinders the company's performance. Novelty: Re-testing the same variables by previous researchers, with different research locations. Research Methods: This research uses primary data by distributing questionnaires to 50 respondents in the marketing division taken using the non-probability sampling technique, namely the saturated sample, meaning that all populations are used as samples and data analysis using the SPSS version 25 program. Finding/Results: There is a significant influence in improving employee performance, namely by increasing the dominant organizational culture then by carrying out career development which is carried out continuously. Conclusion: Employee performance can be influenced by Transformational Leadership Style, Career Development and Organizational Culture with a value of 85,5% and 14,5% by other variables.

Pendahuluan/Tujuan: untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Latar Belakang Masalah: Kinerja karyawan di perusahaan tersebut tidak tercapainya target yang telah ditetapkan sehingga menjadi dan menghambat kinerja perusahaan. Kebaruan: Menguji ulang pada variabel yang sama oleh peneliti sebelumnya, dengan lokasi penelitian yang berbeda. Metode Penelitian: Peneliti ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden pada divisi marketing yang diambil dengan teknik sampel non-probability sampling yaitu sampel jenuh, artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel serta analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Temuan/Hasil: Terdapat pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan cara meningkatkan budaya organisasi secara dominan kemudian dengan melakukan pengembangan karir yang dilakukan secara kontinyu. Kesimpulan: Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi dengan nilai sebesar 85,5% dan 14,5% oleh variabel lain.

\* Corresponding Author at Department of Economics, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jl. Salemba Raya No.9A, RT.1/RW.3, Paseban, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10440, Indonesia.  
E-mail address: [noviherni1511@gmail.co.id](mailto:noviherni1511@gmail.co.id), [deanoviantio5@gmail.com](mailto:deanoviantio5@gmail.com)

## INTRODUCTION

Saat ini untuk menjadi perusahaan terbaik adalah sebuah harapan semua perusahaan, tidak terkecuali bagi perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan bersaing untuk mencatatkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang baik tentu tidaklah mudah, dibutuhkan berbagai upaya, komitmen kerja keras, dan sinergi yang baik antara Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan itu sendiri dan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mengatasi berbagai situasi ekonomi. Afandi (2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai misi perusahaan secara illegal dengan tidak bertentangan dengan tujuan organisasi, hukum, moral dan etika.

Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin (Rizqi 2016). Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional akan merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik dari biasanya, dengan kata lain dapat menambah rasa percaya diri dan keyakinan pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Yulita (2017) pengembangan karir adalah langkah untuk meningkatkan kapabilitas kerja individu untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir, karyawan diminta untuk dapat mencapai taraf kinerja yang lebih tinggi dan mendapatkan kejelasan tentang jalur karir mereka. Dengan adanya kejelasan dalam jenjang karir, karyawan cenderung akan lebih merasa aman atas pekerjaan yang dijalani. Sebaliknya, jika tidak ada kejelasan tentang jenjang karir, karyawan akan bermalas-malasan dalam bekerja dan performa karyawan menjadi menurun sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Perusahaan harus fokus pada budaya organisasi yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku, bagaimana mereka menggambarkan pekerjaan mereka, bagaimana bekerja dengan rekan kerja, dan bagaimana melihat budaya organisasi masa depan dengan visi yang luas yang ditentukan oleh standar, nilai dan keyakinan karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan PT Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan pada divisi marketing, terdapat permasalahan tentang kinerja karyawan yaitu tidak tercapainya target perusahaan. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional permasalahan yang terjadi adalah peran pemimpin yang kurang memerhatikan karyawannya dan kurang waktu untuk sharing dengan bawahannya. Permasalahan pada variabel pengembangan karir yaitu kurangnya kesempatan pengembangan karir untuk karyawan di PT tersebut, sedangkan pada variabel budaya organisasi permasalahan yang terjadi adalah kurangnya hubungan baik antar karyawan, masih terlihat sifat iri dan dengki antar karyawan hal ini akan menciptakan situasi kerja yang tidak nyaman. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

## LITERATURE REVIEW

### Kinerja Karyawan

Istilah “kinerja” berasal dari istilah “prestasi kerja” atau “kinerja aktual”, yaitu prestasi kerja atau prestasi yang sebenarnya telah dicapai seseorang. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya Prabu (2011).

Ada beberapa dimensi yang dapat mengukur Kinerja Karyawan menurut Afandi (2018) diantaranya. 1) Kuantitas kerja, semua jenis satuan ukuran terkait dengan jumlah pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau padanan numerik lainnya. 2) Kualitas kerja, segala macam satuan ukuran yang berkaitan dengan kualitas hasil pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam istilah numerik atau padanan numerik lainnya. 3) Ketepatan waktu, kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, kehadiran tepat waktu, dan pemanfaatan waktu luang. 4) Disiplin kerja, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. 5) Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal-hal yang benar tanpa diberi arahan, peka terhadap sesuatu yang harus dikerjakan di lingkungan sekitar, adanya kemauan untuk melakukan hal-hal tertentu bahkan ketika situasinya menjadi semakin sulit.

## Gaya Kepemimpinan Transformasional

Perusahaan membutuhkan kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu memberikan pengaruh agar karyawan tersebut memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuannya tidak sama, akan sulit bagi organisasi untuk menyelesaikan proses untuk mencapainya. Mondiani (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi para karyawannya untuk mencapai hasil yang lebih tinggi dari yang diharapkan secara autentik dan untuk memperoleh penghargaan internal.

Marthen (2016) menyebutkan empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu 1) Idealized Influence, mengacu pada perumusan dan artikulasi visi dan misi yang menantang dan memberikan motivasi kepada pengikutnya untuk bekerja di luar kepentingan untuk mencapai tujuan bersama. 2) Inspirational Motivation, mengacu pada bagaimana pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk terlibat dalam visi organisasi. 3) Intellectual Stimulation, yang berkaitan dengan peran pemimpin dalam membangkitkan terobosan dan kreativitas pengikutnya dengan menantang asumsi mengatasi situasi lama dengan cara yang baru. 4) Individualized Consideration, memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap pengikut individu untuk kesuksesan dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor.

## Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat dinanti oleh semua pegawai, karena dengan pengembangan karir, pegawai akan memperoleh hak yang lebih baik dari yang diperoleh sebelumnya, baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Handoko (2013) menyebutkan pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Definisi lain Kadarisman (2013) pengembangan profesi merupakan proses dan kegiatan mempersiapkan pegawai untuk menduduki suatu jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dicapai di masa yang akan datang.

Zainal et al. (2019) mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir daintaranta, 1) Prestasi kerja merupakan tindakan yang melandasi seluruh kegiatan pengembangan karir, di mana kesuksesan di tempat kerja menjadi suatu hal terpenting untuk maju dalam karir. 2) Jaringan kerja berarti mendapatkan visibilitas di luar perusahaan. termasuk kontak pribadi dan professional. Ini akan sangat bermanfaat bagi pegawai yang ingin mengembangkan karirnya. 3) Kesetiaan organisasi, dalam banyak organisasi, orang menempatkan kemajuan karir berdasarkan loyalitas organisasi dengan dedikasi jangka panjang untuk perusahaan yang sama akan mengurangi tingkat pergantian pekerjaan. 4) Pembimbing dan sponsor, memiliki mentor dan sponsor akan membantu karyawan mengembangkan karir mereka. Atasan akan memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam rangka mengembangkan karirnya, mentor berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan peluang untuk pengembangan karir karyawan. Karyawan harus memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka, misalnya melalui program pelatihan. Ini akan memberi karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karir mereka.

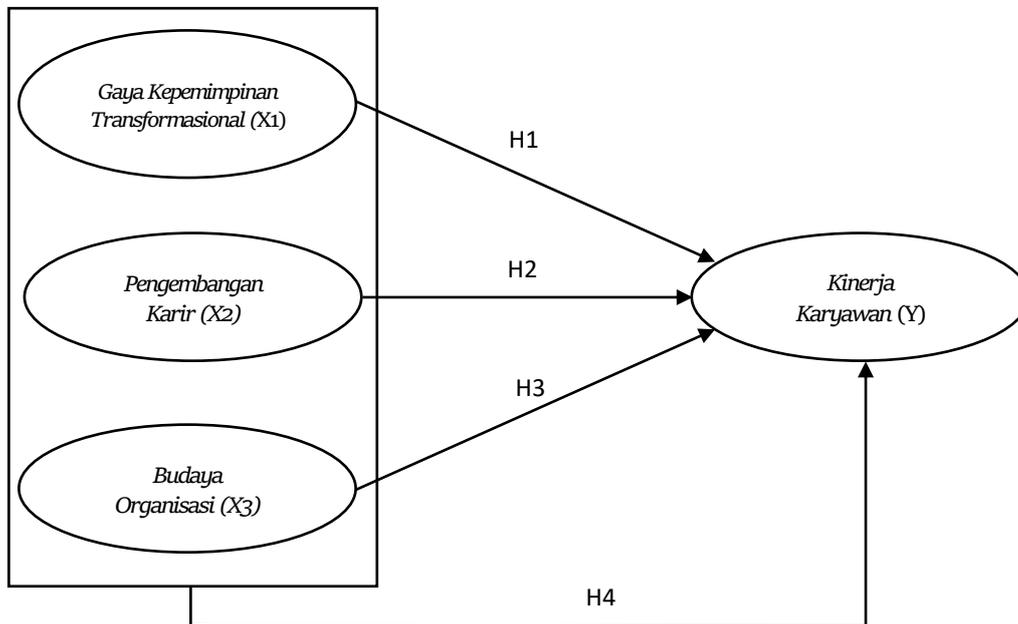
## Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya adalah nilai-nilai inti organisasi yang akan berfungsi sebagai dasar etika, perilaku, dan tindakan semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan merupakan seperangkat norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai, dan pola perilaku bersama dalam organisasi Soetopo (2010).

Edison (2016) menyatakan bahwa untuk mendukung kinerja, diperlukan budaya organisasi yang kuat, dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan indikator-indikator yakni, 1) Kesadaran diri, anggota organisasi bekerja secara sadar untuk memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, mengembangkan diri, mematuhi peraturan dan menawarkan produk dan jasa yang bermutu tinggi. 2) Keagresifan anggota, anggota organisasi menetapkan tujuan yang ambisius tapi realistis. Mereka mengemabangkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut dan mengejanya dengan antusias, serta penuh inisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan. 3) Kepribadian anggota, masing-masing anggota bersikap hormat satu sama lain, baik hati, terbuka dan tanggap terhadap kepuasan kelompok, dan sangat memperhatikan kepuasan pelanggan

## HYPOTHESIS DEVELOPMENT

Berdasarkan telaah pustaka tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penulisan kerangka pemikiran teoritis terlihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Pertama (H1)

Ho : Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Hipotesis Kedua (H2)

Ho : Tidak terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Hipotesis Ketiga (H3)

Ho : Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan

Ha : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Hipotesis Keempat (H4)

Ho : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan

## RESEARCH METHOD

Metodologi penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu. Sugiyono (2016). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan kuantitatif, merupakan jenis data yang dapat diukur atau

dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan angka. Data kuantitatif dapat diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah non-probability yaitu sampel jenuh, yang artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan pengertian diatas, sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan pada divisi marketing

## RESULTS

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.960	3.759		3.714	.001
	Gaya Keoemimpinan	.257	.124	.241	2.078	.043
	Pengembangan Karir	.615	.142	.497	4.337	.000
	Budaya Organisasi	.647	.113	.448	5.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel diatas maka dapat diambil persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 13,960 + 0,257X_1 + 0,615X_2 + 0,647X_3 + e.$$

### Hasil uji parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji uji parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	13.960	3.759		3.714	.001
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.257	.124	.241	2.078	.043
	Pengembangan Karir	.615	.142	.497	4.337	.000
	Budaya Organisasi	.647	.113	.448	5.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Jika nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, dan Jika nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel terhadap variabel Y.

$$T_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 46) = 2,01$$

Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai nilai sig 0,043 < dari 0,050 dan mempunyai  $t_{hitung}$  2,078 > dari  $t_{tabel}$  2,01. Maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka,  $H_a$  diterima.

Variabel Pengembangan Karir mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai  $t_{hitung}$  4,337 > dari  $t_{tabel}$  2,01. Maka dapat disimpulkan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka,  $H_a$  diterima.

Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,050 dan mempunyai  $t_{hitung}$  5,721 > dari  $t_{tabel}$  2,01. Maka dapat disimpulkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka,  $H_a$  diterima.

#### Hasil uji simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.886	3	290.295	41.804	.000 <sup>b</sup>
	Residual	319.434	46	6.944		
	Total	1190.320	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Gaya Keoempimpinan Transformasional						

Sumber: Output SPSS, 2023

Jika nilai sig < 0,05 atau  $f_{hitung}$  >  $f_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dan jika nilai sig > 0,05 atau  $f_{hitung}$  >  $f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 47) = 2,80$$

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig 0,000 < 0,050 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,804 > dari  $F_{tabel}$  2,80. Maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka,  $H_a$  diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.714	2.63519
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Gaya Keoempimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan output data diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,732 hal ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi secara simultan adalah sebesar 73,2% sisanya 26,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

## DISCUSSION

Pada penelitian ini dalam menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan. Terdapat pengaruh yang signifikan dimana kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh budaya organisasi itu sendiri, karyawan akan memiliki dan meningkatkan kinerjanya atas dasar budaya organisasi, budaya organisasi muncul akibat dorongan dari perusahaan dan para karyawan karena budaya organisasi dapat tertulis atau tidak tertulis yang timbul atau dipatuhi dengan sendirinya. Maka budaya organisasi seperti membantu rekan kerja, disiplin kerja, peduli pada pekerjaan dan lain sebagainya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada penelitian ini yakni pengembangan karir karyawan, pengembangan karir karyawan merupakan kebutuhan mutlak karena karir adalah kebutuhan atau amunisi yang perlu didapatkan seluruh karyawan agar mencapai kesejahteraan hidup yang layak maka pengembangan karir penting dan perlu diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan. Dan selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni perlu adanya pemimpin transformasional untuk memberikan arahan serta semangat bagi para karyawan yang bekerja.

## CONCLUSION

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapatnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Bahwa gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan. Pengembangan karir ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan. Budaya organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan. Gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk. Jakarta Selatan.

## MANAGERIAL IMPLICATION

Dalam penelitian ini, implikasi managerial buat perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan dinamika budaya organisasi yang membuat nyaman para pekerja sehingga kinerja mereka akan meningkat, selanjutnya perlu dorongan dalam mengembangkan karir karyawan dengan tujuan semata-mata untuk kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan juga agar lebih baik..

## LIMITATION AND FUTURE RESEARCH

Dalam penelitian ini memiliki berbagai macam keterbatasan diantaranya saat melakukan pengambilan sampel dari populasi yang ada, kurang efektif. Untuk penelitian selanjutnya melakukan pengambilan sampel penelitian lebih baik dengan jumlah yang lebih agar hasil analisa lebih baik, menggunakan variabel lain dan jenis konsep lain yang dapat mengidentifikasi dan menganalisa kinerja karyawan dengan baik, seperti dilakukan moderasi dengan dan menganalisa sesuai jenis kelamin.

## REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Edison, e. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, CV. Alfabeta.*
- Handoko, (2013). Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE
- Yogyakarta. Kadarisman, M. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.

- Marthen, D. (2016). *PENGARUH GAYA TY - JOUR T1 - Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening A1 - Yulita, Henilia JO - Jurnal. Jakarta VL - 12 Y1 - 2017 ER - KEPEMIMPI*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46-54.
- Prabu, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rizqi, D. (2016). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya Malang.
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal. Jakarta*, 12.
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Artikel tentang "Inilah Perusahaan Peraih Indonesia Multifinance Consumer Choice Award 2016", Dari <https://swa.co.id/swa/trends/business-research/inilahperusahaan-peraih-indonesia-multifinance-consumer-choiceaward-2016>, Artikel diakses pada 16 Mei 2021