

EMPLOYEE PERFORMANCE ANALYSIS REVIEWED FROM THE VARIABLES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, CAREER ADAPTABILITY, AND JOB SATISFACTION IN JEMBER REGENCY DISPENDIK

Sekar Bahtera Ning Wiyanti¹, Pawestri Winahyu², Ira Puspitadewi S³

FEB, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia

sekarbahtera16@gmail.com, pawestri@unmuhjember.ac.id, irapuspita@unmuhjember.ac.id

Artikel History:

Artikel masuk: 10/06/2024

Artikel revisi: 19/07/2024

Artikel diterima: 31/07/2024

Keywords:

Employee Performance, Transformational Leadership Style, Career Adaptability, And Job Satisfaction

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif sebab dalam hal ini selain bergantung pada keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam suatu organisasi, kepemimpinan yang efektif serta pengaruh dan peran pimpinan sangat diperlukan karena pada kenyataannya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, adaptabilitas karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 110 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, adaptabilitas karir, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung, dan sumbangan pemikiran kepada pengambil keputusan dalam usaha guna meningkatkan kinerja perusahaan.

ABSTRACT

A person's leadership style in leading is very influential and is a determining factor for increasing and decreasing employee performance, therefore it is clear that every company needs an effective leadership style because in this case it also depends on the reliability and ability of employees in operating work units. existing in an organization, effective leadership and the influence and role of leadership are very necessary because in reality the success of an organization is determined by the leadership and leadership style developed in the organization to achieve the goals of the organization. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of transformational leadership style, career adaptability, and job satisfaction on the performance of employees of the Jember Regency Education Office. This type of research is causality research. The population in this study were employees of the Jember Regency Education Office. The sample used was 110 respondents using probability sampling techniques. The analysis tool uses multiple linear regression. The research results prove that transformational leadership style, career adaptability, and job satisfaction have a significant effect on the performance of Jember Regency Education Office employees. It is hoped that the contribution of this research can provide information as a basis for consideration, support and contribution of thought to business decision makers in order to improve company performance.



INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia itu sendiri berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Kasmir, 2019) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Kasmir, 2019) kinerja karyawan ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di bebankan. Hakikatnya manajemen kinerja adalah aktivitas untuk mengelola seluruh kegiatan pegawai dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Rizal Nabawi, 2019). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga kemampuan karyawan itu sendiri dapat dinilai dari hasil dan tingkat keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya.

Menurut (Sapu et al. , 2023) gaya kepemimpinan amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pengaruh atau capaian dari gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan terhadap bawahannya. Menurut (Robbins,

2021) pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Sedangkan menurut (Afandi, 2019) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara-cara tertentu. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional karyawan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek terhadap pimpinannya.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adaptabilitas karir. Adapun adaptabilitas karir menurut (Diar Mahardika, Muhammad, 2020) yaitu sebagai regulasi diri, yang menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang di hadapi . Adaptabilitas karir bukanlah hal yang sederhana, apalagi jika instansi tersebut memiliki banyak pegawai dalam jumlah yang besar. Adaptabilitas karir sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas, perkembangan karir, transisi kerja dan trauma pribadi

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan adaptabilitas karir untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan. Menurut Hasibuan Drs.H.Malayu S.P. (2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja karyawan mencerminkan kinerja mereka.Sedangkan menurut (Sinambela Lijan Poltak, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang mereka hasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) serta hal yang mendukung (*external*) sesuai keadaan kerja, hasil kerja, serta kerja itu sendiri.

Tabel 1 Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember Tahun 2021-2023

No	Kategori	Tahun dan Jumlah Pegawai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		117 pegawai	115 pegawai	110 pegawai
1.	Sangat Baik	7 pegawai	15 pegawai	18 pegawai
2.	Baik	100 pegawai	95 pegawai	82 pegawai
3.	Cukup	10 pegawai	4 pegawai	8 pegawai
4.	Kurang	0 pegawai	1 pegawai	2 pegawai
5.	Sangat Kurang	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai

Sumber : data diolah Dinas Pendidikan Kabupaten Jember, 2024

Berdasarkan tabel 1 kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dapat di lihat pada tahun 2022 terdapat 1 pegawai yang kinerjanya di nilai kurang, sedangkan tahun 2023 jumlah pegawai yang kinerjanya di nilai kurang bertambah menjadi 2 pegawai. Oleh karena itu Dinas Pendidikan Kabupaten Jember diharapkan dapat melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang di miliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Pada penelitian yang di lakukan oleh Galang dan Edy (2019) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDBPRBKK Taman Pernalang, semakin baik gaya kepemimpinan yang di terapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Adistri (2020) berdasarkan data yang di peroleh dalam penelitian mereka pada PT Univenus menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian Isna (2023) adaptabilitas karir pada Bank Sumut Syariah KC kota Padang Sidempuran berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Natalia (2019) pada PT Tembaka menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

karyawan. Dan hasil penelitian dari Nopran (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Bengkulu.

LITERATURE REVIEW

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang di pilih pimpinan dengan meng ispirasi para karyawan untuk melmpai kepentingan pribadi dan mampu membawa dampak mendalam dan luarbiasa pada karyawan, kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya (Angelia, Diva, 2020).

Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi (Creed at all. Dalam Kardafi et al, 2019).

Kepuasan Kerja

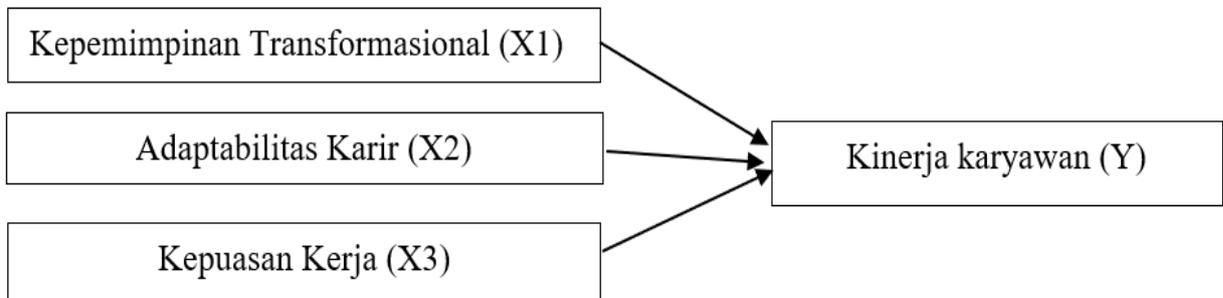
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan Drs.H.Malayu S.P, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Lubis et al. 2018).

Kerangka Berpikir

Kerangka penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, adaptabilitas karir, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka konseptual ini diuji secara parsial.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Angelia and Puri Astiti (2020) gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang di pilih pimpinan dengan menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi dan mampu membawa dampak mendalam dan luarbiasa pada karyawan, kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Penelitian yang di lakukan oleh Putu darmawan putra et al.(2019) dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut hipotesis yang di ajukan adalah:

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

2. Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Creed at all. Dalam (Kardafi et al. 2017) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya

hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Isna Fauziah et al. (2023) dengan menggunakan variabel adaptabilitas karir dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari uraian tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan Drs.H.Malayu S.P. 2020).

Penelitian yang dilakukan (Ekhsan, 2019) dengan menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari uraian tersebut hipotesis yang akan diajukan adalah:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember

METHODS

Sampel

Pengambilan sampel jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya sebesar 110 orang, maka penulis memutuskan mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan sampel sampling jenuh. Bahwa yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Jember yang berjumlah 110 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Windy Rizki Amalia et al (2021) kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

Adaptabilitas Karir

Menurut Savickas dalam Oktaria Andriana et al. (2023) Adaptabilitas karir merupakan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang tidak terduga pada karirnya dan menyesuaikan diri dalam hal-hal yang tidak terduga pada lingkungan pekerjaan maupun sosial.

Kepuasan Kerja

Menurut (Rizal Nabawi 2019), kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

RESULTS

Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,206	1,825		8,330	,000
	gaya kepemimpinan	,077	,082	-,127	2,865	,000
	adaptabilitas karir	,089	,085	,101	2,322	,000
	kepuasan kerja	,116	,066	,236	2,987	,000

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.23 diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 15,206 + 0,077X_1 + 0,089X_2 + 0,116X_3 + e$
 Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15,206 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen gaya kepemimpinan transformasional (X1), adaptabilitas karir (X2), dan kepuasan kerja (X3) maka variabel dependent kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 15,206.
2. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,077 dan positif artinya jika variabel gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,077.
3. Koefisien regresi pada variabel adaptabilitas karir sebesar 0,089 dan positif artinya jika variabel adaptabilitas karir mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel adaptabilitas karir akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,089.
4. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,116 dan positif artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 poin secara signifikan, dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka variabel kepuasan kerja akan meningkatkan nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,116.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 3 Hasil Uji T

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Sig
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	2,865	1,982	0,000
Adaptabilitas Karir (X2)	2,322	1,982	0,000
Kepuasan Kerja (X3)	2,987	1,982	0,000

Sumber : data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $2,865 >$ nilai t tabel $1,982$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Adaptabilitas Karir (X2)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh adaptabilitas karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $2,322 >$ nilai t tabel $1,982$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Sesuai dengan data analisis yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah nilai t hitung $2,987 >$ nilai t tabel $1,982$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,741	,760	1,291

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 3 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0,760, hal ini berarti 76% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, adaptabilitas karir, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, dll.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel 2,865 > 1,982 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 < 0,05. Hasil hipotesis pertama telah dipaparkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan manajemen dinas pendidikan kabupaten Jember harus menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu seperti memberikan tugas yang berkualitas ke pegawainya sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak tersampaikan sebagaimana mestinya, pimpinan dan bawahan juga harus mengadakan pertemuan baik secara formal maupun informal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat menstimulus / menggiatkan pimpinan / bawahan mengenai keinginan masing-masing pihak. Mengadakan pertemuan rutin sebagai sarana evaluasi kerja masing-masing pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, kiranya faktor kepemimpinan transformasional dapat menjadi acuan/indikator utama ketidakesuain kinerja pegawai yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai turun. Oleh sebab itu, pengelolaan atau pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung juga

dapat mengsuggesti pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing.

Adapun menurut Angelia and Puri Astiti (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang di pilih pimpinan dengan meng inspirasi para karyawan untuk melmpai kepentingan pribadi dan mampu membawa dampak mendalam dan luarbiasa pada karyawan, kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya. Juga sebagaimana di kemukakan oleh Sugiono and Rachmawati (2019) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku dari seorang pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya untuk memimpin dan dapat di artikan juga sebagai sekumpulan ciri dari seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel adaptabilitas karir (X2) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel $2,322 > 1,982$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Hasil hipotesis kedua telah dipaparkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. . Hal ini berarti pimpinan manajemen dinas pendidikan kabupaten Jember harus menerapkan dari segi adaptabilitas karir yaitu seperti beberapa karyawan merasa pekerjaannya belum bisa diselesaikan secara optimal, hal ini terlihat dari beban pekerjaan yang dilakukan relatif banyak, dilihat dari penambahan tugas yang baru dari pimpinan yang di luar tugas wajibnya. Sehingga pimpinan dinas pendidikan kabupaten Jember dalam hal memberikan tugas harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan. Dimana kemampuan adaptasi karir merupakan kemampuan, sikap dan tindakan yang terlibat dalam usaha seseorang untuk memantaskan diri dengan pekerjaan yang dianggapnya sesuai dan karyawan ingin memperoleh kedudukan pangkat dan jabatan (jenjang karir) yang jelas di dalam suatu pekerjaan.

Menurut Creed at all. Dalam Kardafi et al. (2017) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai proses regulasi diri, yang menekankan pentingnya hubungan antara individu dengan lingkungannya, dan menekankan bagaimana individu dapat mengelola masalah yang dihadapi. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan menyesuaikan dirinya dengan perubahan-perubahan yang tidak terduga pada karirnya dan menyesuaikan diri dalam hal-hal yang tidak terduga pada lingkungan pekerjaan maupun sosial menurut Savickas dalam Oktaria Andriana et al. (2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, dimana variabel kepuasan kerja (X3) yaitu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel 2,987 > 1,982 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 < 0,05. Hasil hipotesis ketiga telah dipaparkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan manajemen dinas pendidikan kabupaten Jember harus bisa menyesuaikan waktu untuk membagi tugas karyawan utama dan tambahan dalam satu waktu. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas secara optimal dengan tugas tambahannya serta semangat melakukan pekerjaan dan bisa memengaruhi tanggung jawabnya dalam bekerja. Karena bukti kepuasan kerja yaitu sikap mencintai dan senang dengan kerjanya, sikap ini dibuktikan oleh kedisiplinan, kerja keras, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan Drs.H.Malayu S.P. (2020). Dan menurut (Rosita and Yuniati, n.d.), kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, adaptabilitas karir terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini berarti semakin baik Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini berarti semakin baik Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dalam meningkatkan adaptabilitas karir maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini berarti semakin baik Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dalam meningkatkan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain jumlah responden yang hanya 110 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung, dan sumbangan pemikiran kepada pengambil keputusan dalam usaha guna meningkatkan kinerja perusahaan.

BIBLIOGRAPHY

Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Angelia, Diva, and D. P. A. (2020). 'Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement'. *Buletin Ilmiah Psikologi 1 (3)*: 2720–8958.

Diar Mahardika, Muhammad, and A. K. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Adaptabilitas Karir'. *FORUM EKONOMI 22 (2)*: 185–95.

Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.

<http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Robbins, S. W. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sinambela Lijan Poltak. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited by Suryani and Damayanti Restu.