

PENGARUH PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN OTENTIK, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rahman Muhammad Ihsan

rahmanmuhammadihmann@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

Abstract: *The purpose of this study is to be able to test and determine the factors that can affect Employee Performance, which include Authentic Leadership, Motivation, Discipline, and Career Development at PT. Polychemie asia pacific is great for improving employee performance. The data analysis method used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), & Structural Equation Modeling (SEM) listrel by distributing questionnaires to 384 employees with supervisory level and below who work at PT. Polychemie asia pacific is beautiful as the research sample. The results show that Authentic Leadership with a value of 0.19, Motivation with a value of 0.47 & Career Development with a value of 0.04 significantly affect employee performance. Meanwhile, the Discipline variable has no significant effect on Employee performance. In accordance with the results of the study, the researcher gives advice to the company to be able to improve the company's employee performance, as well as ensure and comply with the requirements in accordance with applicable laws, regulations and procedures and apply steps to achieve company goals.*

Keyword: *Authentic Leadership, Motivation, Discipline, Career Development, Employee Performance, Industrial*

PENDAHULUAN

PT. Polychemie asia pacific permai Ltd. merupakan perusahaan swasta yang bergerak didalam bidang produksi dan penjualan perekat / lem serbaguna berbahan dasar polimer di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1980 di Jakarta - Indonesia dan terus melakukan ekspansi keluar negeri seperti Vietnam dan Malaysia. Dalam perjalanannya PT. Polychemie asia pacific permai mendapati berbagai macam masalah terutama dalam sisi manajemen SDM yang menjadi permasalahan yang serius.

Permasalahan muncul dikarenakan adanya perbaikan dan pembaruan system internal yang terintegrasi dengan semua lini didalam tubuh perusahaan, serta melonjaknya permintaan kebutuhan akan lem yang tidak dapat di supply dengan baik diiringi dengan tidak dibarengi dengan peningkatan kualitas SDM untuk menghadapi situasi tersebut, menciptakan masalah yang muncul terkait dengan pekerjaan. Mengenai masalah manajemen SDM di perusahaan yang harus fokus pada kinerja, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan yang dapat mendukung

kinerja karyawan, termasuk; kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan sebagainya (Sudiardhita et al., 2018). Tujuan dari penilaian kinerja untuk karyawan ada dua: pertama adalah evaluasi: seorang manajer menilai kinerja karyawan dari masa lalu menggunakan peringkat deskriptif; data tersebut berguna dalam keputusan promosi, penurunan pangkat, penghentian dan remunerasi. Kedua adalah pengembangan: manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk masa depan (Sihombing, Astuti, Al Musadieq, Hamied, & Rahardjo, 2018). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Sudiardhita et al., 2018).

Kinerja perusahaan dalam rentang waktu 3 tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan performa. Beberapa indikator terkait dengan kinerja perusahaan seperti produksi, jumlah produk yang diretur, dan biaya beban produksi yang semakin melonjak, memberikan dampak yang negatif bagi laba perusahaan. Seperti yang terdapat pada tabel 1 ini.

<i>Performance indicator</i>	Unit	2017	2018	2019
Production Number	Ton	16.280	14.766	11.859
Retur product (Yoy)	Ton	63	72	115
Percentage of retur	(%)	0	0	0
Production Costs	Rp	2.865.798.112	2.958.632.561	3.245.329.825

Source : Data by PT. Polychemie asia pacific permai (2019)

Pada data pada Tabel 1 diatas, menunjukkan penurunan dari segi produksi, kenaikan jumlah retur, dan ongkos produksi yang semakin tinggi dari tahun ke tahun. Salah satu penyebabnya karena kepemimpinan yang kurang efektif dalam mengelola bawahan, tidak memiliki rasa sosialisasi antara kepemimpinan dan bawahan, dan karena itu kurang komunikasi yang baik (Arijanto, 2019). Kepemimpinan merupakan faktor yang menjadi topik utama penelitian para peneliti dan praktisi, ini karena kepemimpinan adalah faktor yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu dan organisasi Greenleaf dalam (Sihombing et al., 2018). Oleh karena itu, kebijakan manajemen sumber daya manusia, terutama yang meningkatkan kinerja karyawan, harus dimulai dari pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Sihombing et al., 2018). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan otentik dan faktor – faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di PT. Polychemie asia pacific permai dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Melihat fakta diatas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Untuk menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan otentik secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai
- Untuk menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai
- Untuk menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai
- Untuk menganalisis dan menjelaskan pengembangan karir secara signifikan

mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai

- Untuk menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Polychemie Asia Pacific Permai

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Otentik (*Authentic Leadership*)

Kepemimpinan otentik adalah pendekatan kepemimpinan yang berorientasi asosiasi positif yang menekankan pada integrasi perilaku, kesadaran diri, konsistensi, kejujuran dan transparansi (Avolio et al., 2004). Hal ini ditinjau sebagai “perilaku yang transparan dan etis terhadap perilaku yang mendorong keterbukaan dalam berbagi informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan saat menerima putusan dari perusahaan baru” (Avolio & Gardner, 2005). Inti tugas, inti konsep kepemimpinan mengandung atribut positif (Clapp-Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009).

Fenomena yang terjadi pada PT. Polychemie asia pacific permai yang merupakan perusahaan swasta perorangan yang memiliki system kepemimpinan otentik dan membutuhkan ketegasan sikap dan konsistensi dari pemimpin perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malik (2018) kepemimpinan otentik merupakan pendekatan kepemimpinan yang relevan dan efektif didalam konteks bagi karyawan. Dengan kata lain, jika pemimpin pada suatu perusahaan menunjukkan keaslian sifat dan karakternya yang dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan mereka akan dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang konsisten. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Kim Nurunnabi (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik secara kritis memberikan dampak yang positif terhadap sikap karyawan, untuk anggota dalam suatu organisasi, kepemimpinan otentik dapat berfungsi

sebagai indikator untuk menilai apakah kebijakan atau praktik organisasi mereka yang berkaitan dengan pekerjaan benar – benar otentik. Oleh karena itu, tim atau pemimpin manajemen puncak seharusnya tidak hanya mengakui signifikansi dari gaya kepemimpinan otentik, tetapi juga secara substansial berupaya untuk mengembangkan kepemimpinan otentik dalam dirinya. Dengan begitu, hipotesis 1 adalah :

H1. Gaya kepemimpinan otentik dapat meningkatkan kinerja karyawan

Motivasi kerja (*Work Motivation*)

Wukir dalam (Sudiardhita et al., 2018) menjelaskan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya, dan memiliki motif untuk dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dorongan atau dorongan hati. Maka dari itu dengan dorongan motivasi yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai intinya, karyawan termotivasi untuk melakukan tugas mereka tergantung pada kekuatan dan motif apa yang memengaruhi mereka. Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak kebutuhan batiniah yang terkandung dalam kegiatan-kegiatan individual namun, karyawan akan bertindak dengan cara tertentu yang mengarah ke pemenuhan kebutuhan karyawan berdasarkan pada motivasi yang lebih berpengaruh pada masa itu. (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sukmayuda et al., (2019) menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja aktualisasi diri yang telah diterapkan pada perusahaan lebih ditingkatkan yang berfokus pada kinerja karyawan dengan meningkatkan perbaikan dan penyempurnaan sistem kompensasi, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga tingkat kinerja karyawan lebih banyak memberikan dampak positif bagi perusahaan (Farhani, 2019). Motivasi kerja ditentukan oleh lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja yang secara signifikan memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan (Roni, Moein, & Effendi, 2018). Untuk itu maka hipotesis ke -2 adalah :

H2. Motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan

Disiplin kerja (*Work Discipline*)

Disiplin kerja adalah kebiasaan diri sendiri untuk dapat bekerja pada aturan dan norma sukarela sosial yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan. Sebagai seorang karyawan, ia harus memiliki rasa disiplin yang tinggi, sehingga apa pun yang telah menjadi tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai seperti yang diharapkan (Alexandri & Padjadjaran, 2019). Disiplin dalam suatu perusahaan harus ditegakkan karena Hasibuan dalam (Azzahra, Gita Ayuningtias, Anggadwita, & Nurbaiti, 2019) menyatakan bahwa tujuan perusahaan dapat diwujudkan dengan menegakkan disiplin. Disiplin kerja digunakan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga karyawan mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin karyawan yang baik akan membuat organisasi mencapai tujuannya lebih mudah sinambela dalam (Azzahra et al., 2019).

Hasil tes membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia (Pawirosumarto et al., 2017). Dengan dijalankannya disiplin didalam melakukan pekerjaan maka akan memberikan dampak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Azzahra et al., 2019). Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan hipotesis ke – 3 adalah :

H3. Disiplin kerja yang dilakukan dengan baik dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan

Pengembangan karir (*career development*)

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir adalah kebutuhan yang harus dikembangkan pada seorang karyawan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Arijanto, 2019). Menurut Sunyoto dalam (Arijanto, 2019), pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja individu yang dilakukan untuk mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan

dengan peluang karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa depan. Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses meningkatkan dan meningkatkan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran karirnya.

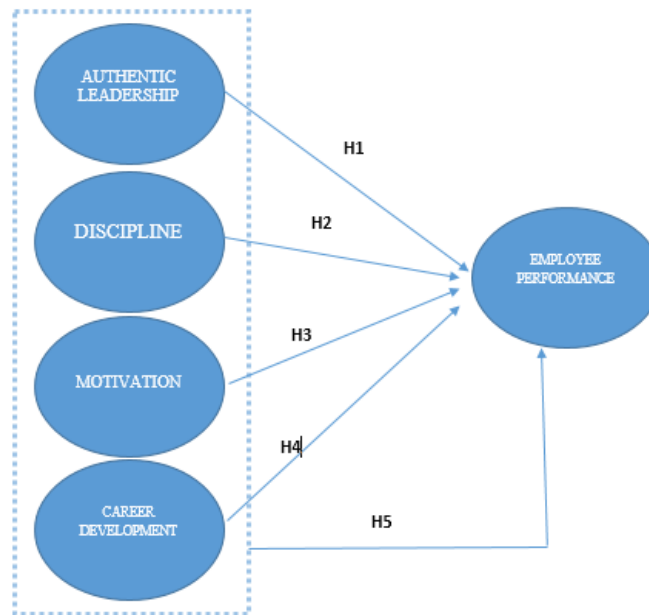
Leibowitz et al. dalam (Otoo & Mishra, 2018) mengemukakan bahwa pengembangan karir melibatkan upaya terorganisir, formal, terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karir individu dan persyaratan tenaga kerja organisasi. Demikian pula, (Arijanto, 2019) menyatakan bahwa implementasi yang efektif dari proses manajemen perawatan individu secara signifikan meningkatkan kompetensi karyawan dan meningkatkan kinerja individu. Hal ini konsisten dengan hasil studi saya tentang Mikkovich and Boudreau dalam (Otoo & Mishra, 2018) menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang direncanakan bersama dengan peluang kemajuan internal berdasarkan hasil prestasi dalam motivasi tinggi di antara karyawan, yang berdampak pada kinerja perusahaan yang tinggi. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan, dikarenakan dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan dapat menjamin masa depan karyawan dan memberikan dorongan agar berusaha dengan lebih giat lagi untuk mencapai karir yang diinginkan (Otoo & Mishra, 2018) Melalui penjelasan dan penelitian terdahulu maka hipotesis ke – 4 adalah :
H4. Pengembangan karir yang jelas dan terorganisir dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kinerja karyawan (*employee performance*)

Kinerja adalah hasil keseluruhan atau keberhasilan seseorang selama periode tugas tertentu dibandingkan dengan standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati rivai dalam (Pawirosumarto et al., 2017). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tetapi terkait dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat individu. Dengan kata lain, kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu.

Dalam perkembangan era yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan umpan balik yang tepat untuk perubahan perilaku menuju peningkatan produktivitas dan kinerja yang diharapkan. Penilaian kinerja dalam berbagai bentuk seperti indikator kinerja utama atau indeks kinerja utama pada dasarnya adalah suatu proses objektif dan sistematis, kumpulkan analisis dan analisis informasi yang menentukan efisiensi dan efektivitas tugas dan pencapaian target karyawan. Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman akan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang baik dan analisis mendalam tentang atribut dan perilaku individu. Maka dari itu untuk hipotesis ke – 5 ialah :

H5. Dengan gaya kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang baik secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan



METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang bekerja di PT. Polychemie Asia Pacific Permai yang mencakup keseluruhan karyawan baik dipusat maupun dicabang. Aspek yang diteliti adalah kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir untuk mengukur kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif, pengumpulan data akan dilakukan dengan metode menyebarkan kuesioner melalui google form dan manual dengan catatan terbatas hanya kepada karyawan yang tidak paham dengan google form. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang dalam fenomena sosial.. Untuk menghindari bias didalam data kuesioner setidaknya data responden dikalikan 5 kali jumlah kuesioner sehingga minimal responden dalam penelitian ini sejumlah 280 kuesioner (56x5) adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 384 kuesioner, dengan lima variabel yaitu kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Setidaknya ada beberapa tahapan yang harus dilalui untuk menguji dan mengetahui hasil yang

didapatkan. Ada lima langkah analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu, statistik deskriptif, instrumen uji kualitas (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, linieritas), analisis data (analisis regresi berganda, F -test, t-test, uji R²) dan korelasi antara dimensi. Secara keseluruhan, pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS.

Measurement

Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu, *Employee performance*, dan 4 variabel independen yaitu, *Authentic Leadership*, *Discipline*, *Motivatioan*, & *Career Development*. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada variable *Employee Performance* yang dimana merupakan latar belakang masalah yang dihadapi pada PT. Polychemie asia pacific permai sebagai perusahaan yang sudah lama bergerak dalam industri lem, untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Sebelum dilakukan pengujian data terlebih dahulu penulis melakukan uji normalitas dan validitas data untuk kuesioner yang akan digunakan sebagai alat bantu penelitian. Uji validitas dilakukan dengan *Confirmatory Factor Analysis* yaitu dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling* (KMO) dan *Measures*

of Sampling Adequacy (MSA). Dalam pengujian ini nilai yang diperoleh harus lebih besar dari 0,5 yang artinya bahwa analisis faktor tepat atau sesuai untuk digunakan, serta dapat diproses lebih lanjut (Malhotra, 2004). Skala *Authentic leadership* terdiri dari 8 pertanyaan dan 2 diantaranya tidak valid sehingga tersisa 6 pertanyaan, skala *Discipline* terdiri dari 13 pertanyaan, dan 6 diantaranya tidak valid sehingga tersisa 7 pertanyaan, skala *Motivation* terdiri dari 16 pertanyaan, dan 2 diantaranya tidak valid sehingga tersisa 14 pertanyaan. Skala *Career Development* terdiri dari 18 pertanyaan, dan 6 diantaranya tidak valid, sehingga tersisa 12 pertanyaan. Sedangkan untuk skala *Employee performance* terdiri dari 13 pertanyaan, dan 1 diantaranya tidak valid, sehingga tersisa 12 pertanyaan.

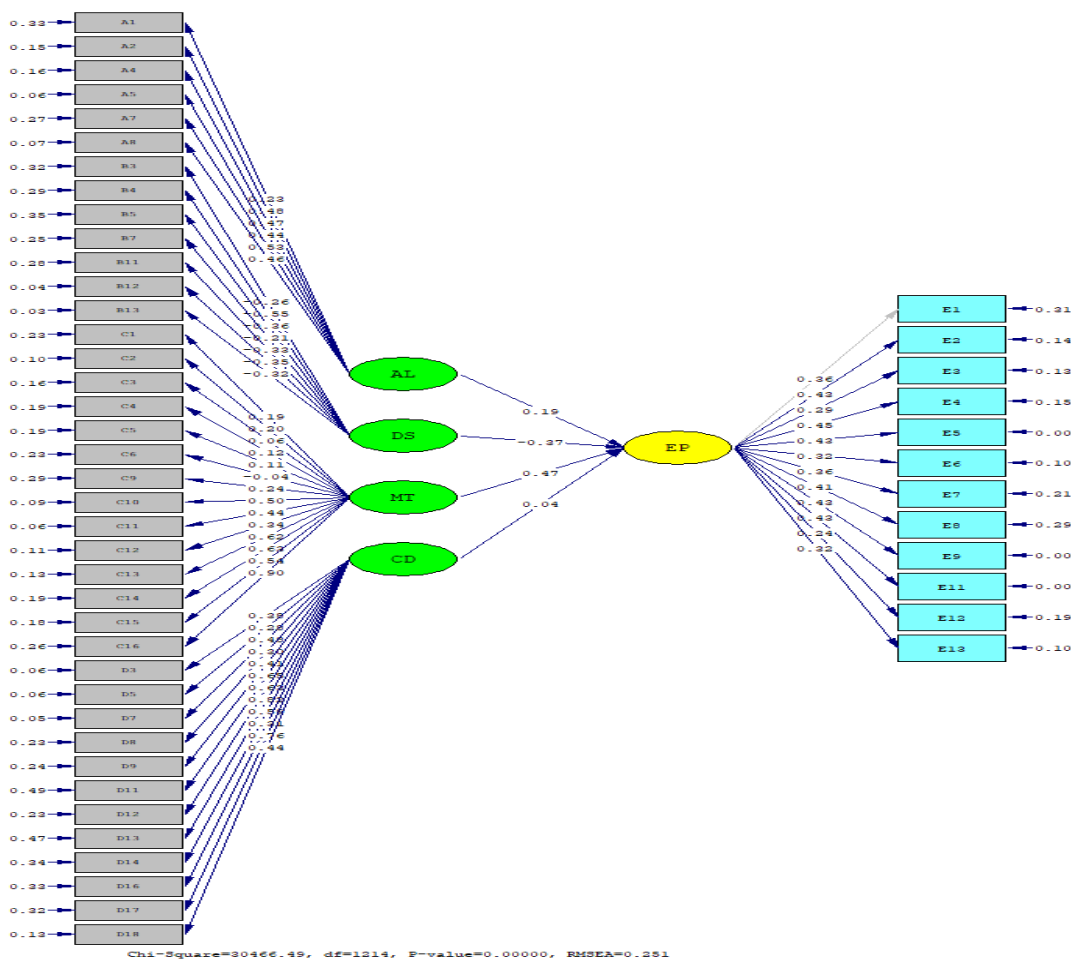
Uji reliabilitas nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari > 0,6 yang artinya reliabel Anindita & Hasyim (2009), yaitu dapat dikatakan operasional-operasional keterlibatan *Authentic Leadership*, *Discipline*, *Motivation*, *Career Development*, & *Employee performance* dapat dikatakan terpercaya

sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian. Tahap berikutnya, data kami olah dengan menggunakan metode analisis SEM Lisrel. SEM mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks serta efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya (Hair, 1998).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Fokus penelitian ini adalah menguji hubungan *Authentic Leadership*, *Discipline*, *Motivation*, *Career Development*, dengan *Employee performance* untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana hasilnya menunjukkan bahwa dari lima hipotesis yang diajukan diperoleh semua data mendukung hipotesis atau semua hipotesis diterima. Analisis semua tes hampir menunjukkan kecocokan yang baik, termasuk Chi Square, RMSEA, ECVI, AIC, CAIC, dan Indeks Fit. Ada *poor fit in Critical* dalam N dan marginal fit on *Goodness of Fit*. Selanjutnya, penelitian ini menghasilkan diagram jalur sebagai berikut:



Tabel 1. Pengujian hipotesis model penelitian

Hipotesis	Pernyataan hipotesis	Nilai T-Value	Keterangan
H ₁	Gaya kepemimpinan otentik dapat meningkatkan kinerja karyawan	0,19	Data mendukung hipotesis
H ₂	Motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan	0,47	Data mendukung hipotesis
H ₃	Disiplin kerja yang dilakukan dengan baik dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan	-0,37	Data tidak mendukung hipotesis
H ₄	Pengembangan karir yang jelas dan terorganisir dapat meningkatkan kinerja karyawan	0,04	Data mendukung hipotesis
H ₅	Dengan gaya kepemimpinan otentik, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang baik secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan	0,36	Data mendukung hipotesis

Pembahasan

Pada hasil pengujian hipotesis pertama (H₁), ditemukan bahwa hasil analisa mendukung hipotesis H₁ yaitu *Authentic Leadership* mempengaruhi secara langsung *Employee performance* dengan nilai *T-Value* sebesar 0.19.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Pawirosumarto et al., 2017) yang menyatakan bahwa diperkuatnya gaya kepemimpinan otentik pada PT. Polychemie asia pacific permai ber[engaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dengan posisi kepemimpinan yang baik dan benar akan memberikan impact yang baik untuk kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H₂), ditemukan bahwa hasil analisa mendukung hipotesis H₂ yaitu *Motivation* yang baik mempengaruhi *Employee performance* dengan nilai *T-Value* sebesar 0.47. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Motivation* maka akan semakin baik dalam meningkatkan *Employee performance*. Hasil ini semakin menguatkan dari penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sulistiasih dalam (Raharjo, 2019) yang mengemukakan bahwa *Motivation* dapat membuat perbedaan besar berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H₃), ditemukan bahwa hasil analisa tidak mendukung hipotesis H₃ yaitu *Discipline* tidak mempengaruhi

secara signifikan terhadap peningkatan *Employee performance* didalam suatu perusahaan, dengan nilai nilai *T-Value* sebesar -0.37. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Roni et al., 2018) yang menyatakan bahwa dengan tingkat disiplin yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dikarenakan penerapan disiplin justru akan membuat karyawan tertekan didalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₄), ditemukan bahwa hasil analisa mendukung hipotesis H₄ yaitu *Career development* yang baik tidak terlalu berpengaruh secara langsung meningkatkan *Employee performance* dengan nilai *T-Value* sebesar 0.04 Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukmayuda et al., 2019) dimana peningkatan karir yang jelas dapat memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menjadi suatu tolak ukur yang dinantikan baik bagi para pekerja diperusahaan, karena ini berhubungan dengan planning karir kedepan.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₅), ditemukan bahwa hasil analisa mendukung hipotesis H₅ yaitu *Authentic Leadership, Discipline, Motivatioan, Career Development* yang baik secara simultan atau bersama – sama dapat meningkatkan *Employee performance* dengan nilai *T-Value* sebesar 0.36. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *Authentic*

Leadership, Discipline, Motivatioan, Career Development maka akan meningkatkan *Employee performance*. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto et al., 2017) melalu penerapan kepemimpinan otentik, disiplin kerja, motivasi kerja, dana jejak karir yang jelas secara simultan dan menyeluruh dapat memberikan efek positif bagi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil yang dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah: (1) *Authentic Leadership* mempengaruhi secara langsung *Employee performance*; (2) *Motivation* yang baik mempengaruhi *Employee performance*; (3) *Discipline* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan *Employee performance*, namun dapat didukung oleh faktor lainnya; (4) *Career development* yang baik tidak terlalu berpengaruh secara langsung meningkatkan *Employee performance* (5) *Authentic Leadership, Discipline, Motivatioan, Career Development* yang baik secara simultan atau bersama – sama dapat meningkatkan *Employee performance*.

Saran

Penelitian ini sangat terbatas karena hanya meneleliti *Authentic Leadership, Discipline, Motivatioan, Career Development, & Employee performance*. Sehingga untuk pengembangan penlitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah semua indikator yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee performance*. Penelitian selanjutnya juga di harapkan mengambil objek penelitian lebih dari satu perusahaan, dan memiliki responden dari level manajer junior kebawah, agar hasil penelitian lebih objektif dan representative dengan cakupan yang lebih luas.

REFERENSI

Alexandri, M. B., & Padjadjaran, U. (2019). *the Effect of Competence and Discipline of Work on Motivation and Its Impact on Performance of Forensic Checkers At Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (Polri)*. 18(4), 1–14.

Arijanto, A. (2019). Leadership style, career development and work satisfaction to employee's performance. *International*

Journal of Economics and Business Administration, 7(1), 140–149.

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *Leadership Quarterly*, 15(6), 801–823. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.003>
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144. Retrieved from <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(3), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1548051808326596>
- Farhani, F. (2019). Building Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 52–56. <https://doi.org/10.32479/irmm.8533>
- Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Kim, T. (2018). Doing good is not enough, you should have been authentic: Organizational identification, authentic leadership and CSR. *Sustainability (Switzerland)*, 10(6), 16–18. <https://doi.org/10.3390/su10062026>
- Loebbaka, J. K. (2008). Factors Defining The Relationships Between Safety Management Strategies And Safety Performance. *Factors Defining The Relationships Between Safety Management Strategies And Safety Performance*, (September).
- Malik, N. (2018). Authentic leadership – an antecedent for contextual performance of Indian nurses. *Personnel Review*, 47(6),

- 1248–1264. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0168>
- Mcneely. (2012). Examining the Relationship between Organizational Safety Culture and Safety Management System Implementation in Aviation. *Proquest LLC*, (February).
- Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*, 42(7–8), 517–534. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061>
- Pangarso, A., Pradana, M., Setyorini, R., Fakhri, M., & Sinurat, F. P. (2016). *Dominant Factors Affecting Employee ' S Work Discipline At a Newspaper Company in Bandung , Indonesia*. 28(5).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Raharjo, D. S., & Sulistiasih, S. (2019). the Model of Manufacturing Industries Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 82–86. <https://doi.org/10.32479/irmm.8594>
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505–516. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-12-2016-0174>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitah, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sukmayuda, D. N., Moeins, A., & Cahyono, Y. (2019). Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employees Performance in Packaging Company in Tangerang. *International Review of Management and Marketing*, 9(1), 117–122.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>