

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PAES ENTERTAINMENT

Andi Heru Susanto¹

¹Universitas Media Nusantara Citra, Jl. Panjang, Kedoya, Jakarta, Indonesia

Email: andi.heru@mncu.ac.id

Article History

Received: 22-08-2023

Revision: 23-08-2023

Accepted: 24-08-2023

Published: 25-08-2023

Abstract. This research is quantitative research, where this study aims to determine the influence of transformational leadership style and career development on employee performance. The sample used in this study was 100 respondents from all employees of PT. Paes Entertainment. Instrument testing is carried out through validity and reliability tests where all respondents in this test are said to be valid. The data analysis methods used are statistical description, multiple analysis and hypothesis testing where to determine the magnitude of the influence a determination test is used. The results of this study. The results showed that, H₁ is accepted which means transformational leadership has a positive effect on employee performance. H₂ is accepted which means career development has a positive effect on performance. H₃ is accepted which means the variables of transformational leadership and career development together have a positive effect on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Career Development, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden dari seluruh karyawan PT. Paes Entertainment. Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas dimana seluruh responden dalam pengujian ini dikatakan valid. Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi statistik, analisis berganda dan pengujian hipotesis dimana untuk menentukan besarnya pengaruh digunakan uji determinasi. Hasil penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, H₁ diterima yang berarti kepemimpinan transformasional memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. H₂ diterima yang berarti pengembangan karir memiliki efek positif pada kinerja. H₃ diterima yang berarti variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir bersama-sama memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

How to Cite: Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paes Entertainment. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 3 (2), 189-197. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v3i2.181>.

PENDAHULUAN

Menurut (Simamora, 2006), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi perkembangan dan keberlangsungan suatu organisasi, sehingga bisa dikatakan bahwa organisasi akan berkembang pesat jika memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan kompeten di bidangnya. Menurut (Putra & Subudi, 2015) sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan secara profesional untuk meningkatkan salah satu fungsi dalam perusahaan yaitu efektivitas dan efisiensi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan dengan kinerja (job performance) yang maksimal.

Sumber daya manusia dengan kinerja yang maksimal tentunya tidak terlepas dari adanya tantangan atau permasalahan yang dihadapi perusahaan. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Muliawaty, 2019) dengan judul “Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi” yang menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi sumber daya manusia di era disrupsi yaitu perubahan manajemen sumber daya manusia secara tradisional menuju manajemen sumber daya manusia yang berorientasi modern atau berbasis teknologi, menyebabkan sistem teknologi canggih membutuhkan biaya yang besar dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kesiapan serta kemampuan untuk menggunakan teknologi modern tersebut. Tantangan selanjutnya yaitu perubahan peran pemimpin perusahaan dalam menghadapi kesiapan sumber daya manusia terkait kendala pengetahuan dan teknologi. Dengan perubahan yang terjadi maka, tiap perusahaan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan mempraktikkan pada kegiatan perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era disrupsi.

Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan The Miracle Villa Nusa Dua)” yang diteliti oleh (Laa & Susanto, 2023) menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen dari tahun 2018 hingga 2019 menunjukkan belum tercapainya standar perusahaan. Hal ini terjadi karena penurunan kinerja karyawan The Miracle Villa Nusa Dua pada dua tahun terakhir, dilihat dari rata-rata tingkat absensi karyawan yang menunjukkan bahwa angka ketidakhadiran lebih besar dari tingkat absensi yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga tergolong cukup tinggi.

Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan meningkat bahkan melebihi dari kinerja yang mereka berikan sebelumnya (Apriyanto & Satrio,

2015). Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan perhatian kepada permasalahan yang dihadapi dan kebutuhan pengembangan dari pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Putra & Subudi, 2015). Kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang berhasil mempengaruhi karyawan melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individu (Putra & Subudi, 2015).

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor selanjutnya yang menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah sebuah keinginan yang timbul dari dalam diri individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, ketulusan, dan bersungguh-sungguh sehingga ia mendapat hasil yang baik dan (Farisi et al., 2020). Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara produktif sehingga mampu mencapai tujuan baik individual maupun dalam kelompok (Suci & Wimba, 2022). Menurut (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan pokok dari seseorang seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Selain kepemimpinan transformasional, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang menimbulkan tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Pengembangan karir merupakan sebuah kesungguhan karyawan dalam melaksanakan perencanaan yang secara otomatis akan meningkatkan kemampuan karyawan dan berdampak pada peningkatan prestasi karyawan di perusahaan (Utami & Dwiatmadja, 2020). Pengembangan karir juga bisa disebut sebagai hasil dari perencanaan karir yang memiliki peluang dan didukung oleh organisasi atau perusahaan di mana karyawan memiliki fase rentan untuk memilih mengundurkan diri apabila perusahaan tidak menyediakan peluang dalam pengembangan karir (Yasmin et al., 2022).

PT. Paes Entertainment, merupakan perusahaan entertainment yang bergerak dibidang pembuatan film berdiri sejak tahun 2019 dengan pemperkerjakan karyawan mencapai 100 orang disetiap produksinya. PT Paes Entertainment telah memproduksi sejumlah sinetron situasional panggung serta sinetron komedi situasi yang telah tayang di beberapa stasiun tv. dalam menjalankan oprasional terkait absensi perusahaan PT. Paes mengalami pasang surut tentunya hal ini disebabkan karena kegiatan seni tidak bisa dipaksa untuk kehadirannya tepat waktu, seperti yang tergambar di bawah ini:

Tabel 1. Absensi karyawan

Tahun	Hadir	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan
2018	77,85%	8,57%	6,42%	7,14%
2019	80%	7,85%	5,71%	6,42%
2020	73,57%	10,71%	7,14%	8,57%
2021	70%	13,57%	7,14%	9,28%
2022	68,57%	15%	7,14%	9,28%

Berdasarkan data tersebut menunjukkan peresentase kehadiran yang tidak stabil, sesuai observasi awal pada perusahaan tersebut hal ini dikarenakan faktor situasional pekerjaan yang tidak menentu sebagai contoh adanya keterlambatan para pengisi peran serta ketegasan pemimpin yang kurang mengakibatkan karyawan atau kru telat hadir. Berdasarkan permasalahan ini maka penulis mengangkat tema peran kepemimpinan dalam peningkatan kinerja khususnya kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan fenomena empiris serta kajian terdahulu yang saling bertentangan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kepemimpinan Transformasional yang akan diukur yaitu: 1) *Idealisme Influence*, 2) *Inspirational Motivation*, 3) *Intellectual Stimulation*, dan 4) *Individualized Consideration* (Klau et al., 2020), sedangkan untuk variabel pengembangan karir indicator yang diukur sebagai berikut: 1) perencanaan karir, 2) pengembangan karir, 3) peran umpan balik terhadap kinerja, 4) dukungan manajemen, Serta variabel kinerja karyawan diukur melalui indicator: Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kehadiran (Klau et al., 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Paes Entertainment di tambah dengan karyawan tidak tetap yang di kontrak berdasarkan waktu produksi film sebanyak 140 orang sehingga sampel yang digunakan sebagai sumber data sebanyak 100 orang berdasarkan table Isaac dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional stratified random sampling*.

Untuk menguji kualitas instrument pada penelitian ini digunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan menggunakan SPSS sedangkan teknik yang digunakan sebagai pengumpulan data menggunakan *link google form* serta proses yang dilakukan yaitu, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda serta menggunakan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja.

HASIL

Uji validitas yang disebar kepada responden di luar sample sesungguhnya sebanyak 150 orang ditunjukkan pada pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji validitas variabel kepemimpinan transformasional

Item Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,484	>	0,159	Valid
X1.2	0,360	>	0,159	
X1.3	0,122	<	0,159	Tidak valid
X1.4	0,454	>	0,159	
X1.5	0,512	>	0,159	
X1.6	0,172	>	0,159	Valid
X1.7	0,413	>	0,159	
X1.8	0,442	>	0,159	
X1.9	0,103	<	0,159	Tidak valid
X1.10	0,345	>	0,159	
X1.11	0,508	>	0,159	Valid
X1.12	0,239	>	0,159	

Sumber: perhitungan SPSS

Tabel 3. Uji validitas pengembangan karir

Item Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,432	>	0,159	
X2.2	0,505	>	0,159	
X2.3	0,267	>	0,159	
X2.4	0,451	>	0,159	
X2.5	0,541	>	0,159	
X2.6	0,167	>	0,159	
X2.7	0,432	>	0,159	Valid
X2.8	0,497	>	0,159	
X2.9	0,208	>	0,159	
X2.10	0,463	>	0,159	
X2.11	0,446	>	0,159	
X2.12	0,184	>	0,159	
X2.13	0,502	>	0,159	
X2.14	0,490	>	0,159	
X2.15	0,291	>	0,159	

Sumber: perhitungan SPSS

Tabel 4. Uji validitas kinerja karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,423	>	0,159	Valid
Y2	0,521	>	0,159	
Y3	0,043	<	0,159	Tidak valid
Y4	0,335	>	0,159	
Y5	0,433	>	0,159	
Y6	0,181	>	0,159	
Y7	0,369	>	0,159	
Y8	0,386	>	0,159	
Y9	0,290	>	0,159	Valid

Item Pernyataan	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
Y10	0,389	>	0,159	
Y11	0,504	>	0,159	
Y12	0,239	>	0,159	
Y13	0,398	>	0,159	
Y14	0,344	>	0,159	
Y15	0,202	>	0,159	

Sumber: perhitungan SPSS

Pada penelitian ini, kuesioner diujikan kepada 150 responden dengan taraf signifikan 5% menggunakan SPSS dengan hasil validitas untuk variabel X1 memiliki 10 pernyataan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 2 pernyataan tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$), variabel X2 memiliki 15 pernyataan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$), serta variabel Y memiliki 14 pernyataan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan 1 pernyataan tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Dengan demikian, kuesioner pada penelitian ini akan di berikan pada sampel sesungguhnya dengan 39 pernyataan valid

Tabel 5. Hasil uji realibilitas

Statistik Reliabilitas	
cronbach alpha	item
0,763	10
0,682	15
0,633	14

Sumber; perhitungan SPSS

Pada pengujian regresi berganda ini terdapat 2 variabel independent yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan karir (X2), serta 1 variabel dependent yaitu kinerja.

Tabel 6. Hasil ujian regresi berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Sig.
		Coefficients	t	
B				
1	(Constant)	31.570	18.576	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.119	2.648	.009
	Pengembangan karir	.225	8.172	.000

Sumber: Perhitungan SPSS

Uji Simultan (uji F) dilakukan guna mengukur pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja secara simultan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a				
	Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	47.134	.000 ^b
	Residual	97		
	Total	99		

Sumber: Perhitungan SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas hasil uji simultan menunjukkan nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $47,134 > 3,09$ serta nilai signifikan $<$ $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) secara simultan.

Sedangkan untuk pengujian koefisien determinasi dijelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,493 yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan PT. PAES Entertaimentserta 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DISKUSI

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yaitu secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $2,648 > 1,98$ serta nilai signifikan $<$ $0,05$ yaitu $0,009 < 0,05$. Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yaitu secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $8,172 > 1,98$ serta nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Pengaruh pengembangan karir pada kinerja karyawan PT. PAES Entertainment yaitu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya yaitu dengan adanya kegiatan cerdas cermat yang dilakukan setiap tahunnya dengan tujuan untuk mengasah kemampuan karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berprestasi, berkualitas, profesional, dan bertanggungjawab.

Hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis yaitu secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan variabel pengembangan berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan menghasilkan nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $47,134 > 3,09$ serta nilai signifikan $<$ $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ yang

berarti variabel kepemimpinan transformasional dan variabel pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Paes Entertainment. Hal ini disebabkan karena jika peran pemimpin yang selalu memberikan teladan, mendorong karyawan untuk menyelesaikan masalah, membangun hubungan baik dengan pengikutnya, serta memberikan sarana dan prasarana fisik untuk mendukung pekerjaan karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Paes Entertainment. Hal ini disebabkan karena adanya pengembangan karir yang disertai dengan faktor pendukung seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menantang dan adanya kemajuan maka kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Paes Entertainment sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

REKOMENDASI

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir berpengaruh 49,3% terhadap kinerja. Pada penelitian ini hanya dilakukan pengujian terhadap dua variabel independent saja, oleh karena itu peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Paes sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain faktor yang diteliti seperti disiplin, pelatihan dan pengembangan karir. Oleh karena itu, pimpinan PT Paes harus tetap mengoptimalkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya kepemimpinan transformasional dan motivasi saja tetapi faktor lainnya juga.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada kedua orang tua yang telah memberikan support imateril, tak lupa juga saya ucapkan banyak terima kasih yang terkasih keluarga kecil saya, istri dan ketiga anak saya yang telah mendampingi dikala suka dan duka, serta semua pihak

yang terlibat dalam penulisan artikel ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Apriyanto, W., & Satrio, R. B. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(11).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 13(3), 299–306.
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). PENGARUH Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206–223.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–9.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan*. Udayana University.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN*. Yogyakarta.
- Suci, K. M., & Wimba, G. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1096–1103.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Yasmin, S., Susita, D., & Yohana, C. (2022). Pengaruh Kompensasi, Career Development Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Ground Handling Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 1075–1088.