

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines**

**Putri<sup>1</sup>, Endri Sentosa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Email: [diaansahputri@gmail.com](mailto:diaansahputri@gmail.com)<sup>1</sup>, [esanuansa63@gmail.com](mailto:esanuansa63@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patria Maritime Lines. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Patria Maritime Lines yang berjumlah 57 orang karyawan dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh, metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda. Alat ukur yang digunakan untuk analisis ini adalah SPSS 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) 1.) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines; 2.) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines; 3.) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines; 4.) Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. Dari 4 variabel yang dominan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan nilai regresi linear berganda tertinggi yaitu sebesar 0.285.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the Effect of Transformational Leadership style, Career Development, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Patria Maritime Lines. The population of this study were all employees of PT Patria Maritime Lines, totaling 57 employees using the Non Probability Sampling technique with the type of sample being saturated sample, the method used in this study was multiple linear regression analysis. The measuring instrument used for this analysis is SPSS 26.*

*The results of this study indicate that based on the partial test (t test) 1.) Transformational Leadership Style has an effect on Employee Performance of PT Patria Maritime Lines; 2.) Career Development has an effect on Employee Performance of PT Patria Maritime Lines; 3.) Job Satisfaction has an affect the Employee Performance of PT Patria Maritime Lines; 4.) Transformational Leadership Style, Career Development and Job Satisfaction together affect the Employee Performance of PT Patria Maritime Lines . of the 4 dominant variables is the Transformational Leadership Style, it can be seen based on the highest multiple linear regression value of 0.285.*

**Keywords: Transformational Leadership Style, Career Development, Job Satisfaction, Employee Performance**

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini menghadapi beragam tantangan dalam memasuki era globalisasi, sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompoten, berkualitas dan mau melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Setiap perusahaan diharuskan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi, oleh karena itu di perlukan manusia-manusia yang handal sehingga sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan dapat maksimal secara optimal agar menjadi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai keuntungan perusahaan yang efektif dan efisien.

PT. Patria Maritime Lines merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan batu bara melalui jalur laut, dibentuk dibawah hukum indonesia pada tanggal 29 Agustus 2008 “pembentukan PT Patria Maritime Lines merupakan upaya untuk mengantisipasi kebutuhan energy alternative di lingkup Domestic dan Internasional”, dan bergantung dalam Asosiasi Pengusaha Pelayanan Niaga Nasional Indonesia/ Indonesia National Shipowner Association (INSA).

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja, penilaian kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan output yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat, oleh karena itu

penelitian digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan di perlukan seseorang pemimpin yang tepat, seorang pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan agar bawahan merasa percaya diri, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya. Sehingga bawahan termotivasi untuk lebih giat dalam melakukan kerjanya.

Kepemimpinan transformasional yang digunakan oleh pimpinan PT Patria Maritime Lines masih belum berjalan baik, terdapat masalah dimana pimpinan perusahaan kurang mampu untuk memberikan motivasi dan perhatian terhadap bawahan sehingga berakibat menurunnya kinerja karyawan, yang dapat berdampak pada produktivitas yang bisa merugikan perusahaan bahkan bisa membangkrutkan perusahaan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan karir yang di inginkan. Maka dari itu, organisasi hendaknya memperhatikan keinginan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka, yaitu dengan menduduki jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya, dengan adanya pengembangan karir diharapkan dapat membuat karyawan berkembang dan dapat memberikan rangsangan kepada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

Pengembangan karier yang ada di PT Patria Maritime Lines belum berjalan baik, terdapat masalah mengenai manajemen karier yaitu tidak meratanya karier bagi setiap karyawan sehingga beberapa karyawan harus bekerja multi. Seharusnya perusahaan memberikan karier bagi karyawan yang sudah bekerja dengan keras, yang sudah berada di perusahaan dalam rentan waktu beberapa tahun. Maka dari itu perusahaan juga perlu mengelola karier karyawan dan mengembangkannya dengan baik agar kinerja karyawan terjaga dengan baik dan mampu melakukan hal yang

terbaik guna menjaga agar kinerja karyawan tidak menurun. Pengembangan karir dari seorang karyawan perlu dilakukan karena karyawan dalam bekerja tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya saja, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan, dan ada kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT Patria Maritime Lines ini terlihat dari karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi performa bekerjanya yang bisa mengakibatkan kinerja menurun. Beberapa fenomena yang ada di PT Patria Maritime Lines adalah kondisi lingkungan yang kurang baik, rekan kerja yang kurang mendukung seperti kurang kooperatif dalam pekerjaan dengan sesama karyawan, berat ringanya pekerjaan, peralatan yang tidak menunjang, sikap pimpinan, dan sifat monoton dan juga penempatan kerja yang kurang tepat sehingga dapat membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk membuat skripsi dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML)."

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
  2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
  3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines (PML).

## **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademis
  - a. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, memperkaya bahan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan, pengalaman dan diharapkan dapat mengaplikasikan pengetahuan dari ilmu yang diperoleh, khususnya yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Bagi Praktisi

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu praktisi untuk dijadikan rekomendasi yang positif bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang berhubungan dengan seberapa besar pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## B. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016)** “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*” (hal 6).

Menurut **Dessler (2017)** “Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan” (hal 4).

Sehingga dapat di simpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang di berikan untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

### Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin

mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut **Herman Sofyan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:11)** menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi
2. Tujuan Fungsional
3. Tujuan Sosial
4. Tujuan Personal

### Kinerja Karyawan

Menurut **Kasmir (2016)** berpendapat “kinerja adalah hasil dari perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (hal 184).

Menurut **Afandi (2018)** “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (hal 83).

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2016)** isitilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). “Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan” (hal 67).

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditunjukkan dari suatu proses kerja karyawan sesuai perannya masing-masing dalam organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan.

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to*

*transform* yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

Menurut **Wibowo (2017)** “Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut” (hal 327).

Menurut **Nouthouse (2016)** mendefinisikan “kepemimpinan transformasional yaitu proses yang mengubah orang-orang termasuk menilai motif pengikut, memuaskan kebutuhan mereka, dan memperlakukan mereka sebagai manusia secara utuh” (hal 175).

Sedangkan menurut **Susanto (2016)** “pemimpin transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan dan memotivasi individu yang terlihat atau bagi seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi” (hal 60).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari sebuah proses penyampaian dalam memberikan gambaran terkait visi organisasi dimana kunci kesuksesannya berada pada peranan serta keahlian dari seorang pemimpin dalam menyakinkan anggotanya untuk menjalankan segala target pencapaian organisasi dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dapat melebihi suatu standar berdasarkan nilai-nilai yang diterapkan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir bukan hanya sekedar promosi mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, sukses karir berarti seorang karyawan mengalami kemajuan dalam bekerja berupa perasaan puas dalam suatu jabatan yang dipercayakan organisasi.

Menurut **Marwansyah (2016)** “Pengembangan Karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang di tempuh oleh

seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya (hal 208).

Menurut **Rivai dan Sagala (2016)** mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (hal 274).

Sedangkan menurut **Hamali (2018)** menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir, memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi (hal 155).

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang baik. Biasanya dalam sebuah organisasi seorang akan mengalami tingkat kesuksesan dimana seorang karyawan tersebut memiliki peluang untuk mendapatkan karir yang diinginkannya.

### **Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut **Siagian (2016)** kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan dan faktor-faktor lainnya (hal 296).

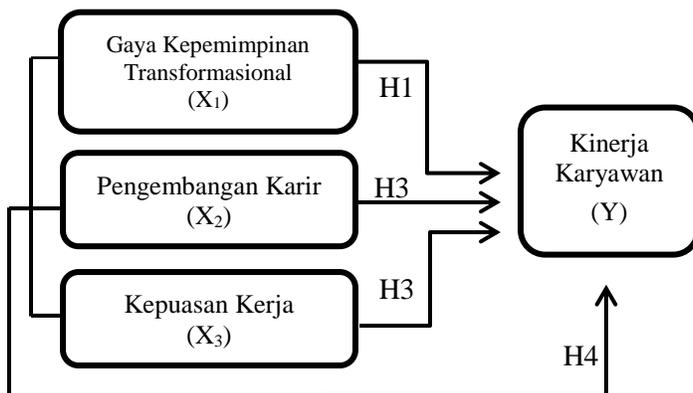
Menurut **Hasibuan (2016)** berpendapat “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam kerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan” (hal 202).

Sedangkan menurut **Siagian (2016)** kepuasan kerja adalah “tanggapan seorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antara karyawan, imbalan dan faktor-faktor lainnya” (hal 296).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah harapan untuk mendapatkan imbalan dari hasil kerja mereka yang diinginkan. Dan kepuasan kerja bersifat pribadi, yang berarti kepuasan tiap karyawan berbeda dengan karyawan yang lainnya.

### Kerangka Pemikiran



### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian ini kuantitatif disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut **(Sugiyono, 2017:8)** metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan metode pengumpulan data yaitu observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati dan mencatat suatu peristiwa secara langsung dengan menggunakan analisa korelasional yaitu dengan mencari hubungan dua variabel variabel independen dengan variabel dependen.

### Objek Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Patria Maritime Lines (PML) yang berlokasi di Head Office, Wing Area, United Tractors, JL. Raya Bekasi, RT.7/RW.1, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur 13910. No. telepon (021) 8935016. Perusahaan tersebut dipilih karena data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian yang direncanakan.

### Jenis Dan Metode Pengumpulan Data.

#### 1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. “data subjek adalah data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi objek penelitian (responden) yang diberikan yaitu: lisan (wawancara), tertulis (kuesioner), dan ekspresi (proses observasi), sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut **(Sugiyono, 2017:137)**, “data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan”.

#### 2. Metode Pengumpulan Data

##### a. Studi Kepustakaan (*library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

- 1) Jurnal
- 2) internet

- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)  
Yaitu mengumpulkan data dengan melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer.
- 1) Observasi
  - 2) Wawancara
  - 3) Kuesioner

Dalam kuesioner ini menggunakan *skala likert* sebagai pengukuran variabelnya. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dapat diberi skor dari skala *likert*, yaitu:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| b. Setuju (S)                | = 4 |
| c. Ragu-ragu (RR)            | = 3 |
| d. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

## Populasi Dan Sampel

### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017:80) Menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Patria Maritime Lines (PML) dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang.

### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Ukuran sampel merupakan suatu prosedur untuk menentukan besar kecilnya sampel yang diambil. Besar sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik ataupun berdasarkan estimasi penelitian Dimana dalam metode penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka dari itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi PT Patria Maritime Lines (PML) yang berjumlah 57 orang.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kesahan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis *Product Moment Carl Pearson* dengan taraf signifikan 5% dengan uji dua sisi. Dalam penelitian ini besarnya  $r$  hitung dengan tingkat signifikansi 5% untuk jumlah responden yang berjumlah 57 orang maka Degree Of Freedom ( $df$ ) =  $57 - 2 = 55$  adalah sebesar 0.261. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dapat dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dari semua data penelitian, diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif, dengan kisaran nilai  $r_{hitung}$  antar 0,261-0,798. Dengan demikian semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk pengujian ini metode yang digunakan adalah *Crobanch Alpha*. Jika data memiliki nilai *Crobanch Alpha*  $> 0.60$  maka instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Dari hasil pengujian reliabilitas semua variabel memiliki nilai *Crobanch Alpha*  $> 0.60$ , yang terdiri dari 0.890 (X1); 0.866 (X2); 0.872 (X3); 0,811 (Y). dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilaksanakan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. dapat disimpulkan bila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal, sebaliknya bila nilai signifikansi  $> 0.05$  maka distribusi normal.

Hasil uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0.200 (X1); 0.200 (X2); 0.200 (X3); dan 0.200 (Y). Nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dengan menganalisis nilai serta nilai *Variance Inflation factor* (VIF). ketiga variabel (VIF). Dari hasil output dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* ketiga variabel (VIF) ketiga variabel, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $1.252 < 10$ , Variabel Pengembangan Karir sebesar  $1.255 < 10$ , Variabel Kepuasan Kerja sebesar  $1.536 < 10$ , sehingga diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian atau residual satu kepengamatan ke pengamatan lainnya. Model Heteroskedastisitas yang dilakukan penulis dengan menggunakan cara melihat grafik scatter plot dengan antara nilai prediksi terkait Kinerja Karyawan (dependent) yaitu SRESID dan dengan residualnya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja (independent) yaitu ZPRED.

Dari grafik *scatterplots of residuals*, tidak terdapat bentuk/pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis), maka dapat dinyatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi parsial merupakan pengujian yang bertujuan untuk menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.514, maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif dan sedang terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.377, maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki hubungan positif dan rendah terhadap kinerja karyawan. Kemudian, variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0.370. Maka dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan rendah terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

**Tabel 1: Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.568	2.75143
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis, besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.769. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas, (*Adjusted R Square*) sebesar 0.568. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56.8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan

sisanya sebesar 43.2% merupakan kontribusi variabel lain di luar model.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

**Tabel 2: Koefisien Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.307	3.3147		4.015	.000
	GPT (X1)	.285	.065	.428	4.361	.000
	PK (X2)	.203	.069	.291	2.960	.005
	KK (X3)	.235	.081	.315	2.897	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Dari hasil uji regresi, ditemukan persamaan regresi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 13.307 + 0.285 (X1) + 0.203 (X2) + 0.235 (X3)$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 13.307 ini dapat diartikan jika Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja dianggap konstan atau bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 13.307.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0.285 menyatakan setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.285.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir sebesar 0.203 menyatakan setiap kenaikan Pengembangan Karir sebesar 1, maka Kinerja Karyawan

akan meningkat sebesar 0.203.

4. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.235 menyatakan setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.235.

### Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat nilai signifikansi apakah lebih kecil dari 0.05 atau tidak.

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar  $4.361 > t_{tabel} 2.004$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengembangan Karir sebesar  $2.960 > t_{tabel} 2.004$  dan tingkat signifikan  $0.005 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar  $2.897 > t_{tabel} 2.004$  dan tingkat signifikan  $0.005 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Signifikansi F

**Tabel 3: Uji Signifikansi F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.911	3	193.637	25.578	.000 <sup>b</sup>
	Residual	401.229	53	7.570		
	Total	982.140	56			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26

Dari hasil uji Anova atau F test didapat  $F_{hitung}$  sebesar 25.578 dan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 0.05, df1 (jumlah variabel -1) atau  $4-1 = 3$  dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $57 - 3 - 1 = 53$  (2.78). maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $25.578 > 2.78$  dengan sig. 0.000. Sehingga hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penulis pada PT Patria Maritime Lines dan Rekan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan hasil penelitian analisis terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti dari Nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Hamali, A. . (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Nouthouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publications, Ltd.

Rivai dan Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.

Susanto, A. (2016). *Konsep, Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia.

Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.