

The Influence Of Transform Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment, For Employee Performance In PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

[Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol]

Gigih Hutagaluh¹⁾, Lilik Indayani^{2*)}

¹⁾Gigih Hutagaluh , Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Lilik Indayani*, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: lilikindayani@umsida.ac.id

Abstract. *A business organization can be successful if it has competitive capabilities or has high competitiveness, so that it is able to compete both in the domestic and global arenas. This research aims to determine the influence of transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment on the performance of employees located at PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. This research method uses quantitative. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire. The sampling technique uses Simple Random Sampling Technique. Data analysis uses linear regression analysis. The data processing technique uses SPSS 26. Hypothesis testing uses the t test, f test. The results of this research partially show that transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously or together, transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords - *Transform Leadership, Job Satisfaction, Organization Commitment, Employee Performance*

Abstrak. *Organisasi bisnis bisa sukses apabila memiliki kemampuan kompetitif atau memiliki daya saing tinggi, sehingga mampu bersaing baik dalam kancah domestik maupun global. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear. Teknik olah data menggunakan SPSS 26. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f. hasil penelitian ini secara parsial kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - *Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Organisasi bisnis bisa sukses apabila memiliki kemampuan kompetitif atau memiliki daya saing tinggi, sehingga mampu bersaing baik dalam kancah domestik maupun global. Setiap organisasi selalu dituntut membuat repositioning peran sumber daya manusia (SDM) yang pada dasarnya adalah merupakan transformasi peran menuntun kemampuan, cara kerja, cara berpikir, dan peran baru dari seluruh komponen sumber daya manusia (SDM). [1]. Manajemen sumber daya manusia mengemukakan fungsi – fungsi personalia, adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia. Kinerja karyawan dapat diasumsikan sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Karena itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yaitu kemampuan atau kecakapan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau yang dipercayakan. Setiap pelaksanaan tugas atau pekerjaan ada suatu kegiatan memproses atau mengubah input (masukan) menjadi suatu output (keluaran) yang bernilai tambah sebagai produk atau hasil kerja. [2] menyatakan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan [3] menyatakan,

kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan karyawan/pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses aktivitas mulai dari proses perencanaan sampai dengan pengawasan. Dalam penelitiannya dinyatakan perubahan orientasi pemimpin, yakni; melakukan transformasi nilai-nilai, menyebabkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Gaya yang diterapkan di dalam memimpin organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Gaya seorang pimpinan, merupakan gambaran langkah kerja yang harus diikuti oleh karyawan yang berada dibawahnya. Karakteristik perilaku dari seorang atasan, dapat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Pemimpin sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. [4]menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Menurut [5], kepemimpinan transformasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula [6] menyatakan, kepemimpinan transformasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [7] Jika dilihat dari sudut pandang makna kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan motivasi bisa jadi untuk tercapainya kepuasan kerja. Jika tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan sistem kinerja yang dianut individual [2]. Bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan salah satu cara perusahaan dalam mengukur seberapa besar sumber daya manusia berkontribusi untuk menunjang keberlangsungan perusahaan yaitu dengan mengukur komitmen organisasi

Menurut [8] komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut [4] komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi

Penelitian ini mengambil objek di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha mebel (kayu). Yang berada Jl. Wicaksono No.1, Bangle, Gn. Gangsir, Kec. Beji, Pasuruan, Jawa Timur. Perusahaan ini secara garis besar memproduksi mebel. PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol sudah berdiri puluhan tahun, sesuai dengan visi yang dimilikinya menciptakan kualitas hasil produksi yang baik dan bermanfaat untuk semua khalayak.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada tanggal 25 Oktober 2021 dengan Bapak. Zainal, S. Kom selaku Pimpinan bagian HRD Perusahaan dan beberapa karyawan, didapatkan hasil perusahaan ini memang benar-benar memegang teguh akan kebaikan hasil produksinya yaitu target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik kualitas dan kuantitas berhasil dipenuhi oleh setiap karyawan di berbagai divisi, namun terdapat beberapa indikasi terkait sumber daya manusia di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Salah satu aspek kinerja karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan dibawah ini merupakan data absensi kehadiran pegawai di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

Tabel .1 Data Keadiran dan Keterlambatan Pegawai PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol Periode 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir			Jumlah Pegawai Hadir		Tingkat Absensi (%)	Tingkat Keterlambatan (%)
		S	I	A	F	g		
A	b	D			Tepat Waktu	Telat	$h=d/b*100$	$i=g/f*100$
Januari	500	5	-	-	80	7	5,88	6,25
Februari	500	9	2	1	73	10	14,12	16,44
Maret	500	6	1	-	78	10	8,24	8,97
April	500	8	1	3	73	9	14,12	16,44
Mei	500	9	-	1	75	5	11,76	13,33
Juni	500	4	3	-	78	10	8,24	8,97

Juli	500	6	-	-	79	6	7,06	7,59
Agustus	500	8	4	2	71	10	16,47	19,72
September	500	7	2	-	76	3	10,59	11,84
Oktober	500	9	-	-	76	4	10,59	11,84

Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan data tabel 1 diatas dapat diketahui tingkat kehadiran dan keterlambatan pegawai PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan paling tinggi pegawai PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol tahun 2023 terjadi pada bulan Agustus. Menurut bagian personalia pada bulan tersebut dikarenakan banyak karyawan yang mungkin sering begadang.

Berdasarkan aspek kepuasan kerja di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, hasil wawancara pada beberapa karyawan dapat diuraikan bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang perusahaan berikan karena sesuai dengan keahliannya, Kejelasan organisasi dan sistem penghargaan bagi para setiap karyawan merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta keeratan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik, kemudian manajemen selalu berupaya dalam menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan, hal ini dilakukan untuk mendorong agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Selain itu, di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol ini juga memberikan kesempatan berkarir lebih baik di perusahaan dengan melakukan promosi jabatan (naik pangkat) kepada karyawan yang kinerjanya bagus.

Pada aspek kepemimpinan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, berdasarkan pengamatan dan pengakuan dari Bapak. Zainal, S. Kom selaku Pimpinan bagian HRD perusahaan ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menghadapi segala perubahan dan dapat meningkatkan sikap pro aktif karyawannya. Pimpinan selalu berupaya dalam mendorong karyawan untuk melanjutkan inovasi, dan membantu mereka untuk menunjukkan kemampuan mereka melalui pekerjaan, dan untuk mengejar peluang untuk mencapai yang lebih tinggi kepuasan diri. Sebagai hasilnya, organisasi keterlibatan dan kerja antusiasme karyawan dapat diangkat, Dan kinerja organisasi juga dipromosikan

Pada aspek kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol, setiap karyawan selalu berusaha melaksanakan tugasnya dengan baik jika kondisi perusahaan, atasan dan teman sejawat saling mendukung dan bekerja sama dengan baik. Bila antara atasan dan bawahan memiliki kepercayaan dan didorong dengan kemampuan individu yang berintegritas dan kompeten akan menghasilkan kinerja yang baik, Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mendorong tingkat kinerja karyawan menjadi produktif. Salah satu faktor lingkungan yang mendorong kinerja karyawan menjadi semakin produktif adalah pemimpin. Pemimpin akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, dukungan dan dorongan untuk mencapai target.

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan *research gap* yang diuraikan peneliti diatas maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai Adanya hubungan antara Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Karyawan [1] dan [2] menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian [3] yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, pada penelitaian [4] menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. BPD Bali Cabang Renon, hal ini bertolak belakang dengan penelitian [5] menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo

Adanya hubungan antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, pada penelitian [6] menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bertolak belakang dengan penelitian [7] dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan

Berdasarkan pada *research gap* menunjukkan adanya kesenjangan peristiwa hasil penelitian terdahulu (*empirical gap*). *Empirical gap* yaitu adanya perbedaan hasil penelitian yang tidak konsisten (didukung atau tidak didukung). Hal ini membuat simpang siur hasil penelitian yang belum jelas. Pada rumusan masalah penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Tujuan penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

LITERATUR REVIEW

Kepemimpinan Transformasional (X1)

[8] menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya [1]. [9] Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. Variabel penelitian yang digunakan adalah Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Objek Penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi, sampel yang digunakan berbeda.

Kepuasan Kerja (X2)

[10] menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan persepsi yang positif terhadap suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari penilaian terhadap karakteristiknya. [11] Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian terdahulu yaitu Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan *Convenient Sampling*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Total Sampling. Pada penelitian [12], Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru. Teknik Analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Terdapat perbedaan variabel yaitu pada penelitian terdahulu variabel (Y) adalah *Organizational Citizenship*, sedangkan penelitian ini Variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah derajat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut [7]. Pada penelitian [13], Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Pt. Bpd Bali. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan Kepemimpinan Transformasional. Teknik penentuan sampel pada penelitian terdahulu menggunakan metode Sensus sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode Total Sampling.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi yang standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya [7]. Pada penelitian [14], Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan kuantitatif, variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan *Path Analysis*.

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu, variabel independen atau variabel bebas yang sengaja dipilih untuk mengarah ke penelitian dan mengukur pengaruhnya terhadap variabel lain. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang diukur atau di uji dalam penelitian, dengan kata lain variabel ini merupakan variabel yang mengalami pengaruh akibat dari variabel bebas. Berikut pengelompokkan variabel dalam penelitian ini. Pada pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat memuat judul yaitu “Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol”

II. METODE

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer yang artinya dengan melakukan survei, observasi, dan pustakaan.

Analisis deskriptif dilakukan menggunakan tools microsoft excel. dilakukan Analisis deskriptif untuk membuat kesimpulan secara umum tentang karakteristik responden, melihat jawaban responden terkait pertanyaan pada variabel penelitian. Data yang diperoleh dilakukan pengolahan data terkait pengaruh kepemimpinan

transformatif, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS V.26 yang bertujuan memaksimalkan variasi dari variabel laten kriteria yang dapat dijelaskan (explained variance) oleh variabel laten predictor.

Populasi dan Sampel

Menurut [23] populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan tetap PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol yang total berjumlah 500 karyawan. Jumlah populasi yang dijadikan sampel penelitian ini. Diambil dengan menggunakan Teknik Simple Random Sampling dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel tanpa melihat strata dengan pengambilan sampel dan diambil secara acak yang berjumlah 83 karyawan di PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol dengan menggunakan rumus slovin.

Lokasi Penelitian

Pada lokasi penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah perusahaan sepatu yaitu PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol yang terletak di Jl. Raya Kebonsari Desa Legok Kec. Gempol Kab. Pasuruan, Jawa Timur. Penelitian ini digunakan untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan Transformasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan sebagai variabel Y (dependen) yaitu Kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan dengan Google Form dan manual untuk pilihan jawaban dari Sangat Setuju (SS) pada poin 1, Setuju (S) pada poin 2, Netral (N) pada poin 3, Tidak Setuju (TS) pada poin 4 dan Sangat Tidak Setuju (STS) pada poin 5.

Rumus Slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Penghitungan sampel dengan rumus Slovin pun bisa digunakan dengan rumus yang sederhana. Berikut rumus Slovin untuk menentukan sampel dengan menggunakan. Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dimana rumus ini digunakan, untuk mencari populasi yang sudah diketahui secara pasti. Maka untuk hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 83 karyawan yang di jadikan sampel secara pasti.

$$n = \frac{N}{1 + N (0,1)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{500}{1 + 500 (0,01)}$$

$$n = 83,3$$

Keterangan:

n = Sampel minimum

N = Sampel populasi

e = Presentase batas toleransi (margin of error).

Dengan menggunakan rumus ini, peneliti dapat menghitung jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian peneliti dengan memasukkan nilai N (jumlah populasi) dan e (tingkat kesalahan yang dapat diterima).

Jumlah sampel yang dihasilkan oleh rumus ini akan membantu peneliti membuat keputusan tentang ukuran sampel yang tepat untuk penelitian.

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel pada penelitian ini bertujuan untuk memahami seputar variabel yang akan diteliti. [23] Menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai suatu variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini bersifat kausalitas yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat untuk menganalisis pengaruh di antara tiga (3) variabel bebas terhadap satu (1) variabel terikat, dalam penelitian ini menggunakan sebanyak empat (4) variabel. Variabel bebas atau variabel independen Menurut [23] variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional (X1), kepuasan kerja (X2), dan Komitmen organisasi (X3). Variabel terikat atau juga disebut dengan variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas [23] Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Kepemimpinan Transformasi (X1)

Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut [24].

1. Kharisma
Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.
2. Motivasi Inspiratif
Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.
3. Stimulasi Intelektual
Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Kepemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.
4. Perhatian yang Individual
Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Kepuasan Kerja (X2)

Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut [2] indikator dari Kepuasan Kerja adalah:

1. Pekerjaan yaitu keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
2. Kebijakan Perusahaan yakni Tersedia kebijakan perusahaan menunjukkan pengelolaan suatu keputusan yang tepat dalam perusahaan.
3. Pengawas yaitu kemampuan pengawas/supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
4. Rekan sekerja yaitu Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Komitmen Organisasi (X3)

Keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi. Menurut [24] indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan
Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka

terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan

Kebanggaan karyawan pada organisasi Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan (Y)

Suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat/material maupun non fisik/non material. Adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan [18]. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan [18]

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain [18]. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya [18]. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

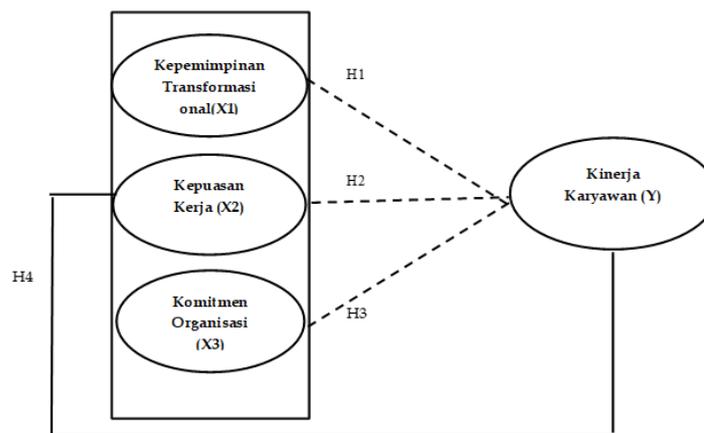
5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas [18]. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Teknik Analisis Data

Proses pengolahan data menggunakan program analisis SPSS. Data diolah dengan beberapa proses uji yakni, Uji validitas adalah uji yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dalam pengukuran mengukur apa yang diukur. sebagai berikut : Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun tahap – tahap pengujiannya yaitu dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, meliputi : (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis meliputi : (Uji T dan Uji F).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Proses Data (2023)

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis adalah sebagai berikut :

HIPOTESIS

- H1 : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
 H2 : Pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
 H3 : Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol
 H4 : Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas data dapat dinilai dengan menggunakan alat ukur untuk mengkuantifikasi rentang di mana suatu atribut dapat diukur. Untuk mengetahui reliabilitas dan validitas kuesioner, peneliti juga menggunakan beberapa uji. Jika rhitung lebih besar dari 0,05, maka $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan butir pertanyaan valid untuk indikator tersebut, maka dinyatakan sesuai dengan uji validitas. Di sisi lain, jika terjadi hal sebaliknya, maka item tersebut dianggap tidak valid. Perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan $r_{hitung} > 0,200$. Semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat $0,000 < 0,05$

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
Kepemimpinan Transformasi (X1)	1	0,640	0,215	0,000	Valid
	2	0,798	0,215	0,000	Valid
	3	0,685	0,215	0,000	Valid
	4	0,705	0,215	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,648	0,215	0,000	Valid
	2	0,744	0,215	0,000	Valid
	3	0,722	0,215	0,000	Valid
	4	0,621	0,215	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	1	0,750	0,215	0,000	Valid
	2	0,882	0,215	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
	3	0,782	0,215	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,557	0,215	0,000	Valid
	2	0,715	0,215	0,000	Valid
	3	0,760	0,215	0,000	Valid
	4	0,663	0,215	0,000	Valid
	5	0,470	0,215	0,000	Valid

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.1 menunjukkan bahwa nilai r hitung pada setiap variabel dan pernyataan variabel memiliki nilai > dari r tabel. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Kepemimpinan Transformasi (X1)	4	0,670	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	4	0,623	> 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	3	0,729	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,625	> 0,60	Reliabel

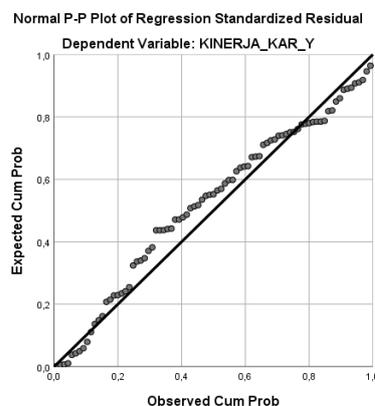
Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel kepemimpinan transformasi X1, kepuasan kerja X2, komitmen organisasi X3, dan kinerja karyawan Y memiliki nilai yang > dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat dinyatakan dalam bentuk *Scatter Plot* dan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*



Gambar 3 Scatter Plot

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3.2 menyatakan bahwa titik – titik mengikuti garis pada gambar scatter plot, maka dapat dinyatakan bahwa gambar diatas juga dapat mendukung variabel bebas dan terikat berdistribusi normal.

Tabel 3.3 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		0,62070648
Most Extreme Differences	Absolute		0,122
	Positive		0,064
	Negative		-0,122
Test Statistic			0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)			,004 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,158 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,149
		Upper Bound	0,167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

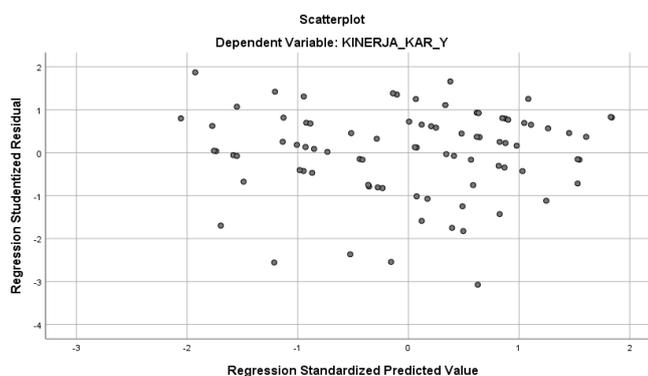
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Proses data (2023)

Uji normalitas juga dapat dinyatakan pada tabel 3.3 melalui uji one-sample komolgorov-smirnov, dengan melihat hasil pada uji Monte Carlo Sig. (2-Sig.tailed) dengan nilai sebesar $0,158 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Proses data (2023)

Pada gambar 3.3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya problem multikolinearitas atau tidak. Model regresi dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu < 10 dan nilai *Collinearity Statistics*.

Tabel 3.4 Uji Multikolinieritas

		<i>Coefficients^a</i>							
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>		
		B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF	
1	<i>(Constant)</i>	10,691	0,837		12,767	0,000			
	KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1	0,078	0,034	0,138	2,301	0,024	0,953	1,049	
	KEPUASAN_KERJA_X2	0,429	0,033	0,770	13,030	0,000	0,980	1,021	
	KOMITMEN_ORGANISASI_X3	0,210	0,041	0,303	5,102	0,000	0,969	1,032	

a. Dependent Variable: KINERJA_KAR_Y

Sumber: Proses data (2023)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinearitas < 10 dan $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu kepemimpinan transformasi (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.4. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.4 kolom Unstandardized coefficients bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,078 + 0,429 + 0,210 + 0,837$$

Dimana:

X1 : Kepemimpinan Transformasi

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 12, 243 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan sebesar 10,691 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,078 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan transformasi (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,078 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,429 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan keputusan pembelian sebesar 0,429 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,210 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,210 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas kepemimpinan transformasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.5

Tabel 3.5 Uji T (Parsial)

		<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	<i>(Constant)</i>	10,691	0,837		12,767	0,000
	KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1	0,078	0,034	0,138	2,301	0,024
	KEPUASAN_KERJA_X2	0,429	0,033	0,770	13,030	0,000
	KOMITMEN_ORGANISASI_X3	0,210	0,041	0,303	5,102	0,000

a. *Dependent Variable: KINERJA_KAR_Y*

Sumber : Proses data (2023)

H1 Variabel Kepemimpinan Transformasi (X1)

Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel kepemimpinan transformasi (X1) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung > t tabel (2,301 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,024 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,078 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepemimpinan transformasi (X1) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

H2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung > t tabel (13,030 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,429 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

H3 Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Pada tabel 3.4 nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X3) nilai t tabel sebesar 1,664, maka nilai t hitung > t tabel (5,102 > 1,664) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,210 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol.

Uji F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan kinerja karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,161	3	28,387	70,984	,000 ^b
	Residual	31,593	79	0,400		
	Total	116,754	82			

a. *Dependent Variable* : KINERJA_KAR_Y
b. *Predictors*: (Constant) , KOMITMEN_ORGANISASI_X3, KEPUASAN_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1

Sumber: Proses data (2023)

Keterangan:

$$Df 2 = n - k = 83 - 4 = 79$$

$$a = 5\% = 0,05$$

H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.5 nilai F hitung sebesar $70,984 > F$ tabel $2,720$ dan nilai signifikansi $0,000^b < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama antara Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya.

Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	0,729	0,719	0,63238

a. *Predictors*: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI_X3, KEPUASAN_KERJA_X2, KEPEMIMPINAN_TRANSFORMASI_X1

Sumber: Proses data (2023)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar $0,854$, koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar $0,729$ dan koefisien determinasi (Adj R^2) sebesar $0,719$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R $85,4\%$ sisanya sebesar $14,6\%$, (R^2) $72,9\%$ dan sedangkan sisanya sebesar $27,1\%$ dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj R^2) $71,9\%$ dan sedangkan sisanya $28,1\%$, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data membuktikan bahwa kepemimpinan transformasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi dapat menginspirasi pengikut untuk melakukan perubahan dalam mencapai tujuan tertentu dengan adanya kharisma yang dapat berkontribusi sebagai daya Tarik pribadi, motivasi inspiratif dapat memicu adanya visi dan misi organisasi agar dapat mendorong untuk memiliki visi yang sama. Stimulus intelektual dapat memecahkan masalah yang lama dengan cara yang baru. Maka penelitian ini sesuai dengan hasil [11] dengan judul “Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa dijadikan sebagai kesempatan karyawan untuk belajar dan tanggung jawab, dan kebijakan perusahaan dapat menuntut karyawan untuk bisa mengelola keputusan yang tepat. Pada pemimpin perusahaan juga ikut andil dalam memberikan perhatian terhadap karyawan. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian [12] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* “. Yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kemauan karyawan yang berkomitmen dalam organisasi, kesetiaan karyawan yang tetap loyalitas dan berpegang teguh meskipun ditawarkan dengan perusahaan lain, dan kebanggaan karyawan atas apa yang sudah dikerjakan dengan memiliki rasa bangga. Maka penelitian ini sesuai dengan penelitian [13] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Bpd Bali. Yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis dan membuktikan bahwa kepemimpinan transformasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dapat dijadikan tolak ukur pada karyawan yang dilihat dari penyelesaian dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, dan kemandirian. Hasil uji simultan ini sesuai dengan penelitian [14] dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai“ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan pada kepemimpinan terhadap PT. Tirtadaya Adiperkasa Gempol. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 500 karyawan namun yang di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Dapat disimpulkan pada setiap variabel. hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau bersamaan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan meliputi strategi kepemimpinan transformasi, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan komitmen organisasi.

Dengan demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Saran untuk peneliti selanjutnya dianjurkan dengan meyebar kuisioner menggunakan *Google Form* dan kuisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Tirtadaya Adiperkasa yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

Reffrence

- [1] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, 2012.
- [2] A. . A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Alam Perusahaan*. Sidoarjo: PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] M. T. E. Hariandja, *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2012.
- [4] T. Vadeveloo, N. S. Ngah, dan K. Jusoff, “The Effectiveness of Leadership Behavior Among Academician of Universiti Teknologi MARA Terengganu,” *Manag. Sci. Eng.*, vol. 3, no. 3, hal. 1–9, 2009.

- [5] P. V. G. and P. C. Lievens Filip, *Identification of Transformation Leadership Qualities: An Examination of Potential Biases.*, 6/4. Europe: European Journal of Work and Organizational Psychology, 2015.
- [6] A. T. dan E. S. A. Agusthina Risambesy, Bambang Swasto, "The Influence of Transformation Leadership Style, Motivation, Burnout, Toward job Satisfaction and Employee Performance," *J. Basic Appl. Sci. Res.*, vol. Vol. 2 No., hal. Hal 33-42, 2012.
- [7] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2011.
- [8] R. W. G. Moor Head, Gregory, *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi/Gregory Moorhead, Griffin Ricky W;*, 9 ed. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [9] A. Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus," *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, hal. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [10] M. Syafnur, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan CV. Puma Jaya Abadi," vol. 2, no. 1, hal. 31–41, 2023.
- [11] S. Sriyani, A. V. S. Hubeis, dan A. T. Ramly, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPDASHL Citarum-Ciliwung," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 9, no. 1, hal. 318–329, 2023, doi: 10.17358/jabm.9.1.318.
- [12] J. Hasan dan Thariq Fadhlán, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Abidin Palmita Bross Medan," *Manaj. Bisnis Stied Ibbi*, vol. 29, no. 1, hal. 8–15, 2018.
- [13] E. Fauziek dan Y. Yanuar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, hal. 680, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13155.
- [14] A. Kirani, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 1, no. 2, hal. 139–145, 2023.
- [15] G. S. Pingkan Marsoit dan F. Rumokoy, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia," *J. EMBA*, vol. 5, no. 3, hal. 4285–4294, 2017.
- [16] M. Robbins, S. P., & Coulter, *Manajemen*, Jilid 1, E. Jakarta: Erlangga, Jakarta, 2016.
- [17] I. M. A. Sanjiwani dan I. wayan Suana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali," *Manaj. Unud*, vol. 5, no. 2, hal. 1131–1159, 2016.
- [18] M. Robbins, P. Stephen & Coutler, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [19] G. Suryosukmono, "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Manag. Insight J. Ilm. Manaj.*, vol. 15, no. 1, hal. 1–18, 2020, doi: 10.33369/insight.15.1.1-18.
- [20] A. D. Permana dan A. . A. Sriathi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 8, hal. 4185–4213, 2017.
- [21] I Putu Gede Denny Iswara, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di PT. Bpd Bali," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol. 5 No., 2016.
- [22] A. W. Ni Kadek, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. Vol.5, no. No.12, 2016, doi: 7555-7582.
- [23] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung, PT Alfabet, 2016.
- [24] I. Kharis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)," *J. Adm. Bisnis Univ. Brawijaya Malang*, vol. Vol. 3, no. 1 Maret 2015, 2015.
- [25] P. S. S. Donald R. Cooper, *Metode penelitian bisnis*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [26] I. GHOZALI, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Ed.4. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009.
- [27] Sugiyono, *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Lumajang, Jawa Timur: Alfabeta, 2018.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.