



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI KIMIA FARMA (KLINIK DAN APOTEK) KOTA SERANG

Siti Masitoh

sitimasitoh011198@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Khaeruman

khaeruman.oce@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Edi Muhammad Abduh

kaptanmorgan345@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Korespondensi penulis : *sitimasitoh011198@gmail.com*

Abstract *The company has employees whose performance is quality to improve all activities within the company. The better the employee's performance, the better it is to increase the company's success. The purpose of this research is to determine partial or simultaneous improvement in employee performance through transformational leadership and employee career development. Using a causal associative type quantitative approach with saturated sampling where the sample was taken from the entire population of 47 respondents. Using SPSS version 26 for data analysis. The results of this research show that the transformational leadership variable has $t_{count} > t_{table}$ or $4.329 > 2.015$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. The Employee Career Development variable has a value of $t_{count} < t_{table}$ or $9.738 > 2.015$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. so it can be seen that the value of $f_{count} > f_{table}$ or $85.545 > 3.21$ and the significant value is $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value was 79.5%, while the remaining 20.5% was an increase in other variables that were not explained in this study. So it is concluded that there is an increase in employee performance through transformational leadership and employee career development simultaneously and significantly.*

Key words: *Employee Performance, Transformational Leadership And Employee Career Development.*

Abstrak Dalam perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya berkualitas untuk meningkatkan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui peningkatan secara parsial maupun simultan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif jenis asosiatif kausal dengan pengambilan sampling jenuh dimana sampel mengambil dari seluruh populasi yang berjumlah 47 responden. Menggunakan SPSS versi 26 Untuk analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan transformasional memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.329 > 2.015$ dan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$. variabel Pengembangan Karir Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $9.738 > 2.015$ dan nilai signifikannya $0.000 < 0.05$. sehingga dapat diketahui nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $85.545 > 3.21$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. nilai koefisien determinasi sebesar 79.5% sedangkan sisanya 20.5% terdapat peningkatan dari variabel lainnya yg tidak dijelaskan di penelitian ini. Maka disimpulkan terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan secara simultan dan signifikan.

Kata kunci: **Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, dan Pengembangan Karir Karyawan.**

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yaitu segala potensi yang dimiliki manusia yang dapat bermanfaat untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya baik itu dalam hal pribadi maupun didalam perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan pasti akan berusaha memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam bidangnya masing-masing guna menghadapi persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Dalam sebuah perusahaan harus memiliki karyawan yang kinerjanya berkualitas untuk meningkatkan segala aktivitas yang ada dalam perusahaan. Menurut munawirsyah (2017) dalam (Yam & Taufik, 2021) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan ketika Mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan atasannya. Peran penting dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai pedoman dalam penilaian kualitas kerjanya karyawan demi mempertahankan produktivitas yang dimiliki oleh semua karyawan yang ada diperusahaan tersebut.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi telah menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis. Salah satu gaya kepemimpinan yang semakin mendapat perhatian adalah kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin yang bertransformasional tidak hanya mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuannya saja, tetapi juga memberikan inspirasi, motivasi, serta dapat membimbing agar karyawannya dapat berkembang menjadi individu yang baik dan bisa mengembangkan karirnya. . Rost dalam (Satria, 2021), didefinisikan kepemimpinan sebagai hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan menginginkan perubahan nyata yang dapat mewujudkan tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan antara hubungan pengaruh mendalam, Terjadi di kalangan mereka yang menginginkan perubahan signifikan yang mencerminkan tujuan bersama antara pemimpin dan pengikutnya.

Kesejahteraan karyawan sangat difikirkan perusahaan guna menciptakan karyawan yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya pengembangan karir karyawan agar dapat memberikan dorongan motivasi kerja yang baik dan kuat melalui seorang pemimpin yang dapat memimpin karyawannya untuk berkembang lebih baik dan menciptakan perusahaan yang baik dalam jangka panjang. Menurut Hamali (2018:60) dalam (Sentosa, 2022.) menyatakan bahwa pengembangan kairr adalah dapat melakukan perbaikan pribadi untuk mencapai perencanaan karir, memperbaiki dan meningkatkan produktivitas karyawan agar berkontribusi baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat pra-penelitian ditemukan fakta-fakta yang terdapat di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang, yaitu Menurunnya kualitas kinerja yang membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk meningkatkannya kinerja tersebut setelah perpindahan atau mendapatkan karyawan baru atau pimpinan baru. Hal ini akan menghambat hasil kerja yang tidak berjalan dengan semestinya karena masih ada karyawan yang menunda pekerjaannya tanpa diselesaikan dihari yang sama tetapi diselesaikan keesokan harinya. dalam sebuah perusahaan pemimpin termasuk menjadi bagian penting. Tetapi kurangnya dukungan, arahan dan solusi serta motivasi dari pimpinan karena pemimpin yang lebih fokus terhadap target kerja yang harus di capai karyawan dan lebih mengesampingkan hal tersebut demi kepentingan perusahaan. Terhambatnya hubungan dan komunikasi antara pemimpin dengan karyawan tanpa tau kondisi dan situasi yang sedang dihadapi oleh karyawannya sehingga kurangnya rasa percaya dan kagum sebagai pemimpin. Ada beberapa karyawan yang terhambat dalam pengembangan karir, dimana karyawan yang sudah lama bekerja masih belum meningkat akan karirnya. Hal ini terjadi karyawan tidak lama dari cabang tersebut sudah dipindahkan cabang lain. Karyawan yang sering berpindah tempat karena efek dari pengembangan karir mengalami kurang konsisten dalam menguasai pengalaman, pembelajaran serta area tertentu dalam pekerjaan. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik akan mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENERAPAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI KIMIA FARMA (KLINIK DAN APOTEK) KOTA SERANG” dalam uraian diatas dapat dirumuskan masalah yaitu: Yang pertama Apakah terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional di Kimia Farma (Klinik dan Apotek) Kota Serang? Yang kedua Apakah terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan di Kimia Farma (Klinik dan Apotek) Kota Serang? Yang ketiga Apakah secara bersama-sama terdapat peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir di Kimia Farma (Klinik dan Apotek) Kota Serang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil kerja dari kemampuan dan usaha yang dapat terlihatnya dari prestasi kerja yang didapat oleh karyawannya untuk perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga

sebagai hasil akhir dari usaha kerja yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang ditetapkan, yang melibatkan kemampuan individu, proses kerja dan evaluasi terhadap kriteria yang ditetapkan sebelumnya di dalam perusahaan atau organisasi. (Pratama, Andrian & Putra, 2021) Kinerja Karyawan adalah berupa output dan outcome pertastasi kerja yang dicapai dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan input dengan cara efisien dan efektif yang diperoleh melalui pelaksanaan fungsi seluruh personil organisasi. Indikator Kinerja Karyawan menurut (Budiyanto & Wikan, 2020) yaitu sebagai berikut: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

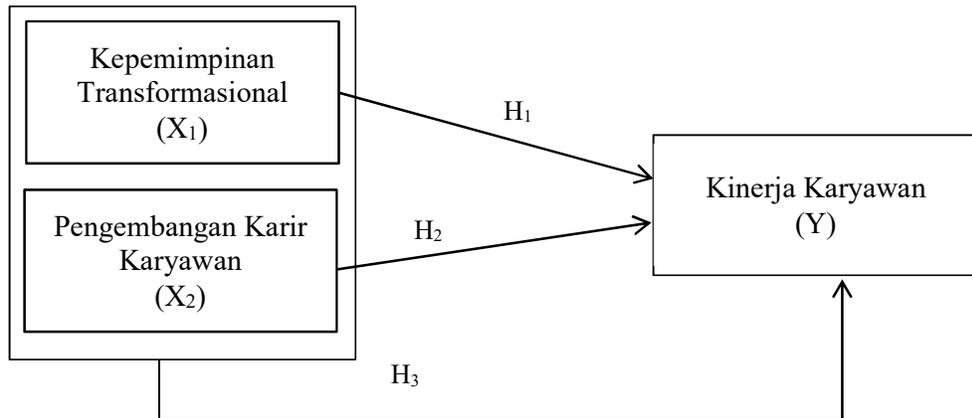
Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai, 2014 dalam (Fauzan et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memimpin atau memotivasi pengikutnya dalam arah tujuan yang ditegaskan dengan diperjelas peran dan tuntutan dalam tugasnya. pemimpin jenis ini memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, serta yang memiliki karisma. Pemimpin transformasional memberikan perhatian pada keprihatinan dan kebutuhan dalam pengembangan dari pengikut individual. mereka merubah kesadaran pengikut-pengikut akan persoalan dengan membantu mereka memandang permasalahan dengan cara terbaru dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Kepeimpinan transformasional memiliki indikator menurut (Ramadhani & Indawati, 2021) yaitu sebagai berikut: Kharismatik, Inspirasional, Srimulus Intelektual, Perhatian individu.

Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir adalah proses peningkatan individu atau pribadi dan profesional yang dilakukan baik individu maupun organisasi untuk mencapai tujuan karir yang telah direncanakan. Perencanaan karir ini untuk meningkatkan kemampuan, merencanakan dan mengawasi jalur karir, serta mempersiapkan diri untuk menghadapi perubahan, dengan tujuan mencapai potensi maksimal baik itu bagi individu maupun organisasi. Menurut Rivai (2014) dalam (Anggraeni & Sanusi, 2021) pengembangan karir adalah langkah meningkatkan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka tercapainya karir yang diinginkan. Memiliki indikator pengembangan karir karyawan menurut (Cholisshofi & Bahiroh 2022) yaitu: Masa kerja, Promosi jabatan, Mutasi, Pelatihan, dan Pendidikan.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1
Kerangka Berfikir

Menurut Abdullah (2015) dalam. (Yam & Taufik, 2021) Hipotesis adalah sebuah jawaban untuk sementara yang ingin diteliti kebetulannya melalui penelitian

H₁ : Diduga terdapat peningkatan signifikan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di Kimia Farma (klinik dan apotek) Kota Serang

H₂ : Diduga terdapat peningkatan signifikan kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan di Kimia Farma (Klinik dan Apotek) Kota Serang

H₃ : Diduga terdapat peningkatan signifikan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan di Kimia Farma (klinik dan apotek) Kota Serang

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di 3 tempat yaitu: pertama berada di Jl. Yusuf Martadilaga Serang no. 114, Benggala, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42117. Memiliki kode kimia farma 253, yang kedua Kimia farma 472 Jl. Jendral Ahmad Yani No. 57 Rt/Rw: 001/009, Cimuncang, kec. Serang, Kota Serang, Banten 42118 dan yang ketiga. Kimia farma 880 di Jl. Ayip Usman, Lingkungan kebaharan Dukuh, Kec. Serang Kota Serang, Banten 42113.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian menurut Sugiyono (2015:7) merupakan metode penelitian dalam bentuk angka-angka yang menganalisis dengan berupa statistik. Metode penelitian ini dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2015:36) Asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang

sifatnya bertanya tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan menurut Sugiyono (2015:37) kausal adalah hubungan yang memiliki sifat sebab akibat.

Populasi menurut Sugiyono (2015:80) wilayah *general* yang terdiri dari objek/subjek yaitu kualitas dan karakter tertentu yang dimiliki ditentukan oleh penelitian gunanya untuk dipelajari dan selanjutnya disimpulkan. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut (Sugiyono 2015:85) adalah teknik penentu sampel apabila seluruh anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini yaitu sebanyak 47 karyawan di Kimia Farma (klinik dan apotek) Kota Serang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, untuk menentukan hasil uji normalitas komlogorov smirnov dengan syarat yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.005 maka hasil tersebut berdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36308530
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,090
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari hasil uji normalitas pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asyp. Sig sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dapat dilihat dasar pengambilan keputusan pada uji multikolenearitas dengan menggunakan uji VIF yaitu: Dengan melihat batas tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar independen. Jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terdapat masalah multikolenearitas.

Tabel 2 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,653	4,267		1,793	,080		
	Kepemimpinan Transformasional	,317	,073	,320	4,329	,000	,853	1,173
	Pengembangan Karir Karyawan	,600	,062	,719	9,738	,000	,853	1,173

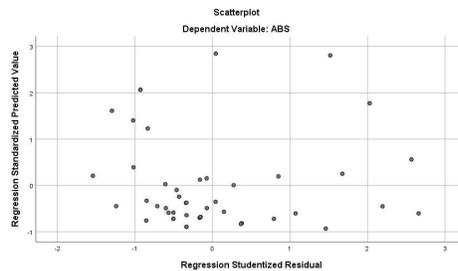
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk kedua variabel independen sebesar 1.173 dimana lebih kecil dari nilai 10 sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas)

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Variance dan residual jika satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, jadi disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda bisa disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu heteroskedastisitas. Untuk dapat mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik, *Scater-plot*.



Gambar 2 Scater-plot

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola pola tertentu yang jelas. Titik-titik tersebut tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat hubungannya antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan dilihat dari *pearson correlation* hasil output SPSS 26 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,892 ^a	,795	,786	3,43867	,795	85,545	2	44	,000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan analisis koefisien korelasi dari tabel 3 diatas nilai korelasi antara Kepemimpinan transformasional dan Pengembangan Karir Karyawan melalui Kinerja Karyawan pada Sig. F *Change* sebesar 0.000 nilai ini lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.5 maka kinerja karyawan melalui Kepemimpinan transformasional dan Pengembangan Karir Karyawan terjadi peningkatan secara simultan. Sedangkan nilai R sebesar 0.892 maka masuk interval korelasi sangat kuat. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Pengembangan Karir Karyawan (X₂) terdapat peningkatan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 4 Hasil koefisien determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,795	,786	3,43867

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan analisis koefisien determinasi pada tabel 4 diatas dapat diketahui memiliki nilai (R^2) sebesar 0.795 selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.795 \times 100\% \\ &= 79.5\% \end{aligned}$$

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan transformasional (X_1) dan pengembangan karir karyawan (X_2) yaitu sebesar 79.5% sedangkan sisanya 20.5% terdapat peningkatan tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. variabel lainnya sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang sekiranya dapat berkontribusi lebih banyak terhadap variabel dependen.

Hipotesis Uji T

Uji T ini bertujuan untuk melihat apakah ada peningkatan kinerja karyawan secara parsial melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan di Kimia Farma (klinik dan apotek) Kota Serang seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,653	4,267		1,793	,080
	Kepemimpinan Transformasional	,317	,073	,320	4,329	,000
	Pengembangan Karir Karyawan	,600	,062	,719	9,738	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasioanal sebesar 4.329, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.329 > 2.015$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ dimana nilai sig. lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat peningkatan signifikan kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional.

Adapun hasil output kinerja karyawan melalui pengembangan karir di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir karyawan sebesar 9.738, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.738 > 2.015$ dan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ dimana nilai sig. lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat peningkatan signifikan kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan.

Hipotesis Uji F

Uji F ini bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis simulta antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini hasil uji F dalam SPSS:

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2023,043	2	1011,522	85,545	,000 ^b
	Residual	520,276	44	11,824		
	Total	2543,319	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir Karyawan, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85.545 > 3.21$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dari itu bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat peningkatan secara simultan dan signifikan kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan.

Pembahasan

1. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan variabel kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang. berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4.329 dan t_{tabel} sebesar 2.015 atau $4.329 > 2.015$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ dimana nilai sig. lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000. maka hipotesis pertama H_0 ditolak yang berarti terdapat peningkatan signifikan antara kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistiawati dan Kifni Yudianti (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan

secara parsial. sehingga terbukti bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan variabel kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang. berdasarkan perhitungan statistik menggunakan SPSS 26 didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.738 > 2.015$ nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$ dimana nilai sig. lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000. maka hipotesis pertama H_0 ditolak yang berarti terdapat peningkatan signifikan antara kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nahdhiah Siti Cholishshofi dan Eloh Bahiroh (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan. Sehingga terbukti bahwa variabel pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan variabel kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang. Berdasarkan hasil perhitungan dari data statistik bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($85.545 > 3.21$) dikarenakan F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} dan nilai taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dari itu bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat peningkatan secara simultan dan signifikan variabel kinerja karyawan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Andi Heru Susanto (2023) hasil yang diperoleh dalam hasil penelitian yaitu secara simultan kepemimpinan transformasional dan variabel pengembangan karir karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) Kepemimpinan transformasional (X_1). Dari hasil yang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4.329 dan t_{tabel} 2.015 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. karena nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi 0.000 dimana lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05. maka bisa disimpulkan hipotesis pertama

- H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat peningkatan signifikan antara kinerja karyawan melalui kepemimpinan transformasional di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang.
2. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) pengembangan karir karyawan (X_2). Dari hasil yang didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 9.738 dan t_{tabel} 2.015 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. karena nilai t_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi 0.000 dimana lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05. maka bisa disimpulkan hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat peningkatan signifikan antara kinerja karyawan melalui pengembangan karir karyawan di kimia farma (klinik dan apotek) kota serang.
 3. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) kinerja karyawan (Y) melalui kepemimpinan transformasional (X_1) dan pengembangan karir karyawan (X_2). Dari hasil yang didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 85.545 dan F_{tabel} sebesar 3.09 dimana nilai F_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai 0.05 maka hipotesis ketiga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat peningkatan signifikan antara kinerja karyawan (Y) melalui penerapan kepemimpinan transformasional (X_1) dan pengembangan karir karyawan (X_2). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R_{square} sebesar 0.795. dan hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi kinerja karyawan (Y) melalui penerapan kepemimpinan transformasional (X_1) dan pengembangan karir karyawan (X_2) sebesar 79.5% sedangkan sisanya sebesar 20.5% terdapat peningkatan pada variabel lainnya yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D, Alfabeta.
- Anggraeni, D., & S, E. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA OTOPARTS TBK DIVISI SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>
- Cholisshofi & Bahiroh. (2022). Cholisshofi and Bahiroh/ Journal Of Management Small and Medium Entreprises (SME's), Vol 15, No. 1, Maret 2022, p31-46. *Journal Of Management*

Small and Medium Enterprises (SME's), Small and Medium Enterprises (SME's), 15(1), 31–46.

- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesyra, 6(1)*, 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.978>
- Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, 5(2)*, 40–47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3)*, 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1101-1112>
- Satria, B. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. XYZ. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, May 2021, 27–35*. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Sentosa, P. dan E. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines Putri 1*, Endri Sentosa 2 1,2. 5(2), 37–46.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi, 3(2)*, 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>