

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Social Capital Dan Performace Terhadap Employee Careers PT.Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat

Aditya Armiaji Pratama^{1)*}, Sri Hartono²⁾, Eka Destriyanto Pristi Ayuningtyas³⁾

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Ponorogo, Indonesia

e-mail: aditpra708@gmail.com , mahar.anugerah@gmail.com , ekadestry@gmail.com

ABSTRAK

Ada beberapa karyawan yang kurang serius dalam menyelesaikan tugas dan juga masih ada karyawan yang kurang percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan, dari perusahaan sendiri juga banyak karyawan yang direktut kembali walaupun sudah waktunya pensiun hal tersebut karena perusahaan lebih meminimkan resiko dalam aktivitas perusahaan, alasan dari perusahaan mempertahankan orang lama tersebut rata-rata masih mampu bekerja sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan peneliti ini adalah ingin membuktikan hubungan variabel Kepemimpinan Transformasional, Social Capital, dan Performance terhadap Employee Careers pada PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Metode penelitian yang digunakan dipenelitian ini yaitu analisis jalur regresi pengumpulannya data dilaksanakan dengan membagi kuisioner ke 105 karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat, dengan Teknik non-Probability sampling, pengukuran menggunakan skala likert satu sampai lima, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26.0 dengan model analisis berganda. Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh Positif serta signifikan terhadap Employee Careers, Social Capital tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Employee Careers, Performance berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Employee Careers, secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Social Capital, Performance berpengaruh terhadap Employee Careers di PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat. Penelitian ini memiliki implikasi bahwa pentingnya peran seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan jalannya pekerjaan supaya karyawan tersebut mampu bekerja secara baik dan lebih efisien, selain itu diharapkan antar karyawan saling koordinasi terutama jika terdapat suatu masalah, yang terakhir supaya karyawan mampu bekerja lebih semangat dan mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi. Bahwa dari nilai koefisien determinasinya didapatkan pada nilai adjusted R square dengan nilai 0,706. Yang diartikan kemampuan dari variabel bebas untuk menjelaskan variable terikat (dependen variable) yaitu sebesar 70,6%, sisanya 29,4% dipengaruhi dari variable yang tidak diteliti dipenelitian ini.

Kata kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Social Capital, Performance, Employee Careers*

ABSTRACT

There are some employees who are less serious in completing tasks and there are also still employees who lack confidence in carrying out the tasks given, from the company itself there are also many employees who are reappointed even though it is time to retire because the company minimizes risk in company activities, the reason for the company is that maintaining the old person on average is still able to work as needed by the company. The purpose of this researcher is to prove the relationship between variables of Transformal Leadership, Social Capital, and Performance to Employee Careers at PT. Erna Djuliawati, Pontianak, West Kalimantan. This research is a quantitative research The research method used in this study is regression path analysis, data collection is carried out by dividing the questionnaire into 105 employees who work at PT. Erna Djuliawati Pontianak West Kalimantan, with non-Probability sampling technique, measurement using

Likert scale one to five, the data analysis used in this study is SPSS 26.0 with multiple analysis model. Transformational Leadership has a positive and significant influence on Employee Careers, Social Capital does not have a positive and insignificant effect on Employee Careers, Performance has a positive and significant effect on Employee Careers, simultaneously Transformational Leadership, Social Capital, Performance affects Employee Careers at PT. Erna Djuliawati, Pontianak, West Kalimantan. This research has implications that the importance of the role of a leader to organize and direct the course of work so that employees are able to work well and more efficiently, besides that it is expected that employees coordinate with each other, especially if there is a problem, the last so that employees are able to work more enthusiastically and have a high level of responsibility. Limitations – That from the value of the coefficient of determination obtained at the adjusted value of R square with a value of 0.706. Which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable (dependent variable) which is 70.6%, the remaining 29.4% is influenced by variables that are not studied in this study.

Keyword : Leadership Transformasional, Social Capital, Performance, Employee Careers

I. INTRODUCTION

Seiring tumbuh dan berkembangnya organisasi dalam globalisasi ini, kebutuhan tentang adanya SDM yang berkualitas/mutu semakin meningkat. Karyawan merupakan aset berharga bagi Perusahaan sehingga harus ditingkatkan kompetensi dan produktivitasnya agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu, diperlukan dukungan manajemen untuk meningkatkan karir karyawan. Ivancevich dan Konopaske dalam (Marbawi Adamy, 2016) menerjemahkan Manajemen SDM sebagai sebuah organisasi yang berfungsi memberikan fasilitas karyawan guna mencapai tujuan individu ataupun dalam organisasi. Kemampuan dari organisasi tersebut guna mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan pemimpin dalam memobilisasi anggota organisasi. Keterampilan kepemimpinan dan keterampilan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam efektivitas seorang manajer. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan produktivitas operasional yang tinggi, manajer mendorong kolaborasi antar bawahan dan mendorong kolaborasi antar departemen dengan tetap mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi operasional.

Employee Careers adalah persepsi tentang sikap dan perilaku mengenai urutan jabatan atau pekerjaan yang diduduki selama seseorang bekerja, sebagai pola kemajuan yang sistematis dan ada jalur untuk mengembangkannya. Proses kepemimpinan diorganisasi dimulai saat adanya unsur pimpinan dan bawahan sebagai orang/kelompok yang dipimpin. Drucker (Enadarlita, 2020), menyatakan bahwa “pemimpin adalah individu yang membuat sesuatu terjadi. Itu yang memberikan sesuatu menjadi hal itu itu sendiri. Membuat organisasi dijadikannya organisasi yang nyata”.

Kepemimpinan Transformasional disuatu manajemen puncak cenderung merangsang karyawannya untuk mengakselerasi struktur (Rivai Ahmad, 2020) Social Capital dalam bentuk pengembangan dari suatu visi bersama. Selain itu, kepemimpinan tersebut mempengaruhi terbentuknya rasa saling percaya di antara karyawan. (Handoko, 2016) menyatakan, Faktanya, manajer dapat berpengaruh terhadap moral organisasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja, keselamatan, kualitas kerja, dan utamanya dari tingkat kinerja. Tb. Sjafrri Mangkunegara dalam (Wardhani Nia Kusuma, 2017) Social Capital dalam organisasi ditandai dengan interaksi sosial yang saling menguntungkan antara karyawan dan manajemen. Bentuk interaksi

didasarkan pada rasa percaya diantara karyawan yang berakar pada budaya organisasi dan etika sosial.

Performance, Wibowo (2016), kinerja yaitu tentang apa yang dilakukan pekerja dan hasilnya yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara untuk melakukan hal tersebut. Kinerja ditentukan dari apa tujuan yang akan dicapai dan untuk melaksanakan hal tersebut diperlukan motif. Tetapi kinerja memerlukan dukungan sarana, kompetensi, kesempatan, standar dan umpan balik.

Teori Leader Member Exchange (LMX) Graen dan Uhl-Bien, (mario.gsia.cmu.edu), (1995) LMX dapat dibangun oleh pemimpin dan anggota dalam relasi kerja berdasarkan rasa percaya, sikap hormat kepada kemampuan profesional dan kewajiban timbal balik satu sama lain. Yukl (2010) Teori pertukaran antara pemimpin - anggota menjelaskan tentang pembuatan peran di antara satu pemimpin dan masing-masing orang bawahan yang melampaui bataswaktu. Hsieh(www.wiete.com.au/journals) (2012), sebagai kualitas pertukaran antara pemimpin dan bawahan memiliki arti bahwa atasan dan bawahan membangun hubungan timbal balik dan mengembangkan tingkat saling menghormati dan saling percaya. Rastgar, Pourebrahimi, Davoudi (www.pbr.co.in) (2012) “ teori kepemimpinan yang berfokus pada hubungan dua arah antara supervisor (manajer) dan masing-masing bawahan mereka (karyawan) dan berkontribusi untuk meningkatkan keberhasilan organisasi chua dan Lussier (2013) Pertukaran antara pemimpin dan anggota didefinisikan sebagai kualitas hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikut. (Bhoki Hermania, 2015)

Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013) Kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan modern di mana ide-ide pertama kali dikembangkan oleh James Mc Groger Burns dalam (Sinaga Nur'Aida Sofiah et al., 2021), Ia menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah suatu proses di mana pemimpin dan bawahan terus-menerus berusaha untuk mencapaiotingkatansemangat danmotivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung para peranan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan.(Hartono Sri, 2022), Yukl (1998) dalam (Ayuningtyas Eka Destriyanto Pristi, 2017), karakteristik penting mengenai gaya kepemimpinan transformasional : Karisma, Intelektual , Perhatian Individu Inspirasi yang Memotivasi, sedangkan O'Leary dalam (Martha Andy Pradana, 2013), Kepemimpinan Transformasional adalah seorang manajer bila dia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo. (Adistri Novita Lestari & Emma Suryani, 2018)

H 1: Diduga Kepemimpinan Transformational berpengaruh secara parsial Terhadap Employee Careers PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat.

Social Capital (Hasbullah 2006) adalah sumber daya yang dapat dipandang sebagai investasi untuk memperoleh sumber daya baru. Partha dan Ismail S. dalam Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam Masyarakat, Sutrisno (2016) Werther dan Davis juga mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam

mencapai tujuan-tujuan organisasi , Fukuyama dalam Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai serangkaian nilai-nilai atau norma-norma informal (Amalia Reski Ayu et al., 2022) indikator Hasbullah dalam (Harge Trio Widodo, 2016): Partisipasi Dalam Suatu Jaringan, Resiprocity (Timbal Balik), Kepercayaan, Norma Sosial, Nilai-nilai, Tindakan yang proaktif.

H2: Diduga Social Capital berpengaruh secara parsial Terhadap Employee Careers PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat.

Wibowo (2007) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Thoha, (Muhammad Arif*1, 2020) Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat .Harvard Business Essentials (2006), penilaian kinerja adalah metode formal untuk mengukur seberapa baik individu pekerja melakukan pekerjaan, Klieman (1997) menjelaskan bahwa penilaian merupakan kesempatan untuk melihat secara menyeluruh isi pekerjaan. (Yudha et al., 2013), Indikator menurut (Wibowo, 2014) yaitu Keyakinan dan Nilai – nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi dan Isu emosional. (Arif Muhammad et al., 2020)

H3: “Diduga Perfomance berpengaruh secara parsial Terhadap Employee Careers PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat.

Gibson dkk (1995) karir merupakan suatu persepsi tentang sikap dan perilaku mengenai urutan jabatan atau pekerjaan yang diduduki selama seseorang bekerja Noe (2010) percaya bahwa mereka yang sukses dalam karir adalah mereka yang terus berprestasi, Tohardi (2002) karir adalah jenjang jabatan (pekerjaan) yang pernah dipegang seseorang selama orang tersebut bekerja dalam organisasi atau Perusahaan, Handoko (2011) menyatakan bahwa untuk mencapai karir yang diinginkan, diperlukan proses yang disebut perencanaan karir. Bernardin dan Russel (2013), berpendapat bahwa “karir adalah urutan sikap dan perilaku yang dirasakan individu terkait dengan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengalaman selama rentang hidup seseorang. ”Widodo (2015), mengemukakan bahwa pengertian pengembangan karir adalah suatu kondisi dimanaseseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang. Pengembangan Karir Hamali (2016) Indikator pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia. (Arismunandar M. Fizdian & Hazmanan Khair, 2020; Bintari Anastasia Lisa, 2018) (Abubakar Ahmad H. et al., 2020):

H4: “Diduga Kepemimpinan Transformasional, Social Capital Dan Perfomance berpengaruh secara simultan Terhadap Employee Careers PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat.

II. RESEARCH METHODS

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji Instrumen, pertama Uji Validitas tujuannya untuk mengetahui setiap pernyataan setiap variabel, selanjutnya Uji Reliabilitas tujuannya untuk . mengetahui dapat dikatakan handal atau tidak adalah apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila nilai dari Cronbach Alpha > 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) menurut Sugiyono (2017). Koefisien Determinasi (R²) Menurut Ghozali dalam Pambudi (2022) tujuan dari koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur sumbangan-variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, SocialCapital, Performance) dalam menjelaskan variabel dependen (Employee Careers).

Uji Hipotesis, Uji T (Uji Parsial) Uji Parsial merupakan uji signifikansi terhadap masing– masing variabel yang tujuannya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya dari masing– masing variabel X terhadap variabel Y (Bakti & Septijantini Alie, 2020). Uji F (Uji Simultan), menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Apabila F hitung > F tabel dan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel dan indikator Kepemimpinan Transformational (X1) Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013) dikembangkan oleh James Mc Groger Burns, beliau mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Indikator :

1. Kharismatik
2. Pengaruh Idealis
3. Motivasi Inspirasi
4. Stimulasi Intelaktual
5. Konsiderasi Individu

Avolio, Bas (Gary Yukl 2010) (Adistri Novita Lestari & EmmaSuryani, 2018

Social Capital (X2)

Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma- norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat sebagai perekat sosial (social glue) yang menajaga kesatuan anggota kelompok secara bersama- sama. Indikator :

1. Partisipasi Dalam Suatu Jaringan.
2. Resiprocity (Timbal Balik).
3. Kepercayaan.
4. Norma Sosial
5. Nilai-nilai
6. Tindakan yang proaktif

(Hasbullah, 2006) (Harge Trio Widodo, 2016)

Perfomance (X3)

Kemampuan merupakan salah 1. Keyakinan dan nilai-nilai (Wibowo, 2014) satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Thoha, 2011). Indikator :

1. Keterampilan
2. Pengalaman
3. Karakteristik kepribadian
4. Motivasi
5. Isu emosional (Arif Muhammad et al., 2020)

Employee Careers (Y)

Widodo (2015), pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan di dukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Indikator :

1. Sikap atasan
2. Pengalaman
3. Pendidikan

(Abu bakar Ahmad H. et al., 2020 & Hamali (2016)

III. RESULTS AND DISCUSSION

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Melihat sah/valid atau tidaknya dapat dilakukan memakai cara membandingkan antara nilai R hitung dengan R tabel. Nilai R tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua arah dan N40 dengan df (N-2) $105-2=102$, maka diperoleh nilai R tabel 0,1918. Berdasarkan tabel 2 Merujuk pada perhitungan validitas setiap item diketahui bahwa nilai pearson correlation menunjukkan hasil ($R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$), dengan demikian dapat dipahami bahwa semua item pernyataan dalam indikator pada semua Variabel Valid sehingga data yang di peroleh pantas untuk digunakan dalam proses penelitian ini.

Apabila hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikansi 0.6 maka instrumen tersebut reliable. Apabila hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikansi atau 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliable, Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 didapatkan semua nilai variabel. Dari tabel 3 menghasilkan nilai Cronbach alpha $>$ 0,60. Kesimpulannya adalah semua variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang diterima. Setiap item yang digunakan mampu memperoleh jawaban yang konsisten, berarti bila item pertanyaan tersebut diajukan kembali maka akan memperoleh jawaban yang relatif sama, sehingga dapat digunakan untuk melakukan persamaan analisis regresi linier berganda.

2. Analisis regresi Linier Berganda

Melalui hasil pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 2,994 dan memiliki nilai positif. Artinya bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Social Capital (X2), dan Performance (X3) bernilai 0 , maka Employee Careers (Y) akan mencapai nilai sebesar 2,994 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,302, artinya jika Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Employee Careers akan meningkat sebesar 0,302 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Social Capital sebesar 0,136 arti jika Social Capital ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Employee Careers akan meningkat sebesar 0,136 satuan.
4. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,443. Artinya jika Performance ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Employee Careers akan meningkat sebesar 0,443 satuan.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Variasi variabel dependen dan hasilnya perhitungan determinasi menghasilkan nilai R Square (R²) sebesar 0.706 atau 70,6%. Artinya variabel dependen (Y) yaitu Employee Careers dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Social Capital (X2), dan Performance (X3), sebanyak 29,4% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Uji parsial (t)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijabarkan bahwa :

Berdasarkan perhitungan analisis regresi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Careers menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,251, yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,251 > 1,982$). Nilai signifikansi ($0,002 < 0,050$) dengan sig 0.002 H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berdasarkan perhitungan analisis regresi pengaruh Social Capital Terhadap Employee Careers menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,524 dengan sig 0,131, berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($1,524 < 1,982$). Nilai signifikansi ($0,131 > 0,050$), maka H₀ diterima dan H₂ ditolak. Berdasarkan perhitungan analisis regresi Performance Terhadap Employee Careers menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,546 dengan sig 0,000 , berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,546 > 1,982$). Nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$), maka H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Uji Simultan (f) Berdasarkan tabel 7 Data diperoleh nilai F hitung sebesar dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai F tabel pada tingkat signifikan 0,05 = $df(k; n-k)$, $F = (3; 105-3)$, $F \text{ tabel} = (3; 102) = 2,69$, maka nilai F tabel sebesar 2,69. Karena nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung $> F \text{ tabel}$ ($84,272 > 2,86$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) . Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan

Transformasional, Social Capital, Performance, secara simultann mempunyai pengaruh signifikan Terhadap Employee Careers di PT. Erna Djuliawati Pontianak Kalimantan Barat.

TABEL 1 HASIL UJI VALIDASI MENGGUNAKAN R_{HITUNG} DENGAN R_{TABEL}

NO	VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGA N
01.	KEPEMIMPINAN TRANSFORMASION AL	X1.1	0,523	0,1918	Valid
		X1.2	0,578	0,1918	Valid
		X1.3	0,566	0,1918	Valid
		X1.4	0,474	0,1918	Valid
		X1.5	0,661	0,1918	Valid
		X1.6	0,520	0,1918	Valid
					Valid
02.	<i>SOCIAL CAPITAL</i>	X2.1	0,402	0,1918	
		X2.2	0,664	0,1918	Valid
		X2.3	0,451	0,1918	Valid
		X2.4	0,597	0,1918	Valid
		X2.5	0,652	0,1918	Valid
		X2.6	0,569	0,1918	Valid
03.	<i>PERFORMANCE</i>	X3.1	0,584	0,1918	Valid
		X3.2	0,569	0,1918	Valid
		X3.3	0,521	0,1918	Valid
		X3.4	0,546	0,1918	Valid
		X3.5	0,569	0,1918	Valid
		X3.6	0,512	0,1918	Valid
04.	<i>EMPLOYEE CAREERS</i>	Y1	0,519	0,1918	Valid
		Y2	0,582	0,1918	Valid
		Y3	0,491	0,1918	Valid
		Y4	0,391	0,1918	Valid
		Y5	0,685	0,1918	Valid
		Y6	0,473	0,1918	Valid

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

NO	VARIABEL	CRONBACH ALFA	Ketentuan rumus	KETERANGA N
01.	Kepemimpina Transformsional	0,714	0,60	Reliable
02.	<i>Social Capital</i>	0,721	0,60	Reliable
03.	<i>Performance</i>	0,713	0,60	Reliable
04.	<i>Employee Career</i>	0,701	0,60	Reliable

TABEL 3 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,994	1,358		
KEPEMIMPINAN.TRANSFORMASIONAL	,302	,093	,307	3,251	,002
SOCIAL.CAPITAL	,136	,089	,147	1,524	,131
PERFORMANCE	,443	,097	,451	4,546	,000

a. Dependent Variable: EMPLOYEE.CAREERS

TABEL 4 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,715	,706	1,039

Model Summary

a. Predictors: (Constant),
PERFORMANCE, KEPEMIMPINAN.TRANSFORMASIONAL, SOCIAL.CAPITAL

TABEL 5 HASIL UJI PARSIAL (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,994	1,358		2,205	,030
KEPEMIMPINAN.TRANSFORMASIONAL	,302	,093	,307	3,251	,002
SOCIAL.CAPITAL	,136	,089	,147	1,524	,131
PERFORMANCE	,443	,097	,451	4,546	,000

Coefficients^a

a. Dependent Variable: EMPLOYEE.CAREERS

TABEL 6 HASIL UJI SIMULTAN (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273,131	3	91,044	84,272	,000 ^b
	Residual	109,116	101	1,080		
	Total	382,248	104			

a. Dependent Variable: EMPLOYEE.CAREERS

b. Predictors: (Constant),
PERFORMANCE,
KEPEMIMPINAN.TRANSF
ORMASIONAL,
SOCIAL.CAPITAL

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Employee Careers

Berdasarkan hasil dari perhitungan diperoleh t hitung untuk variable Transformasional sebesar 3,251 dan menggunakan tingkat signifikan (t) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.982 yang berarti t hitung $>$ t tabel ($3,251 > 1,982$). Nilai signifikansi ($0,002 < 0,050$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kepemimpinan Transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya Dalam mencapai keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung para peranan pemimpinnya. Pemimpin harus memiliki kemampuan

untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan senang hati dan tanpa paksaan. Dari hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu pada penelitian , (Rivai Ahmad, 2020) (Ayuningtyas Eka Destriyanto Pristi & Wahna Widhianingrum, 2017) yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Social Capital tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Employee Careers

Berdasarkan hasil dari perhitungan diperoleh t hitung untuk variable Social Capital sebesar 4,546 dan menggunakan tingkat signifikan (t) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.982 yang berarti t hitung $<$ t tabel ($1,524 < 1,982$). Nilai signifikansi ($0,131 > 0,050$), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya dapat disimpulkan secara parsial terdapat tidak ada pengaruh Social Capital terhadap Employee Careers. hal ini bisa disebabkan karena kurang adanya kesadaran dalam berkomunikasi Seorang karyawan serta kurang efektif jika menyelesaikan suatu masalah dengan jabatan yang berbeda dengan tingkatan yang sama. Dan tidak signifikan berdampak pada tidak konsisten atau kuat secara statistic ,hal tersebut bias disebabkan adanya variasi individu terhadap penyelesaian masalah atau saat diskusi berlangsung yang berbeda. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian (Amalia Reski

Ayu et al., 2022) yang menyatakan Human Capital, Social Capital, dan Organizational Capital berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Performance Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Employee Careers

Berdasarkan hasil dari perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Performance sebesar 4,546 dan menggunakan tingkat signifikan (t) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1.982 yang berarti t hitung > t tabel ($4,546 > 1,982$). Nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman menurut Thoha (Muhammad Arif, 2020). Sedangkan pendapat dari Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Arif, 2020), bisa di ambil kesimpulan bahwa peningkatan atau penurunan kinerja Karyawan secara signifikan akan mempengaruhi aktivitas kinerja seorang karyawan tersebut. Kemampuan seorang dalam menyelesaikan sebuah masalah, mengerjakan sesuai yang sudah ditargetkan Perusahaan, merupakan keberhasilan individu itu sendiri dan menguntungkan bagi perusahaan.

Kepemimpinan Transformasional, Social Capital, Performance, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Careers

Berdasarkan hasil uji Data diatas diperoleh nilai F hitung sebesar dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk nilai F tabel pada tingkat signifikan 0,05 = $df(k; n-k)$, $F = (3; 105-3)$, $F \text{ tabel} = (3; 102) = 2,69$, maka nilai F tabel sebesar 2,69. Karena nilai F hitung > F tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Robbins dalam Setiawan and Muhith (2013), gagasan awalnya dikembangkan oleh James Mc Groger Burns dalam (Sinaga Nur'Aida Sofiah et al., 2021), beliau mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang jelas adalah dimana sebuah proses pimpinan dan para bawahannya selalu berusaha untuk mencapai tingkat moralitas serta motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya Partha dan Ismail S. dalam Supriyono (2010) mendefinisikan modal sosial sebagai hubungan-hubungan yang tercipta dan norma-norma yang membentuk kualitas dan kuantitas hubungan sosial dalam masyarakat karyawan baik atasan atau bawahan saling memberikan saran ataupun memberikan edukasi yang mampu memberikan solusi dalam masalah pekerjaan Thoha, 2011, (Muhammad Arif, 2020), Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

IV. CONCLUSIONS

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh kepemimpinan Transformasional, Social Capital, Performance terhadap Employee Careers, dari hasil penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Careers, Social Capital tidak berpengaruh Positif dan tidak signifikan Terhadap Employee Careers, Performance berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Employee Careers, dan Secara simultan bahwa Kepemimpinan Transformasional, SocialCapital, Performance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Careers. Berdasarkan hasil perhitungan determinasi menghasilkan nilai R Square (R^2) sebesar 0.706 atau 70,6%. Artinya variabel dependen (Y) yaitu Employee Careers dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Social Capital (X2), dan Performance (X3), sebanyak 29,4% dijelaskan oleh variabel lain. Sehingga jika dijalan secara Bersama dari gaya kepemimpinan Transformasional, Social Capital, Performance akan mempengaruhi karir karyawan pada suatu Perusahaan tersebut dan mampu menjalankan Perusahaan secara optimal, efektif dan efisien.

REFERENCES

- Abubakar Ahmad H., Adityo Ari Wibowo, & Anggita Windiana Sari. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Huntsman Indonesia. *ASSETS*, 10.
- Adistri Novita Lestari, & Emma Suryani. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa EKONOMIKA*, 13(2).
- Amalia Reski Ayu, Saban Echdar, & Syarifuddin Kitta. (2022). Pengaruh Human Capital, Social Capital Dan Organizationalcapital Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bri Cabang Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 564–574.
- Arif Muhammad, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4.
- Arismunandar M. Fizardian, & Hazmanan Khair. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>
- Ayuningtyas Eka Destriyanto Pristi. (2017). Pengaruh Elemen-Elemen Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Mengajar Guru Melalui Komitmen Afektif Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 1–8. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
- Ayuningtyas Eka Destriyanto Pristi, & Wahna Widhianingrum. (2017). Peran Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo). *EKUILIBRIUM: JURNAL BIDANG ILMU EKONOM*, 12.
- Bhoki Hermania. (2015). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada Sekolah Dasar Swasta Katolik Di Wilayah Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2. www.pbr.co.in

- Bintari Anastasia Lisa. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6 Nomor 4– Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Hartono Sri. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1.
- Putri Putu Yudha Asteria, & Made Yenni Latrini. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5.
- Rivai Ahmad. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sinaga Nur'Aida Sofiah, Delpi Aprilinda, & Putra Budiman Alim. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Wardhani Nia Kusuma. (2017). INFLUENCE OF COMPETENCE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SOCIAL CAPITAL AND PERFORMANCE ON EMPLOYEE CAREERS. *International Journal of Human Capital Management E-ISSN*, 1(2), 81–94. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm>
- Widodo Harge Trio. (2016). Peran Dan Manfaat Modal Sosial Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Sektor Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Sentra Kerajinan Tas Dan Koper Tanggulangin Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan (JBM)*, 2.