



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Sentosa Mandiri

Fery Mayvian Bagaskara ^{1*}, Beny Mahyudi Saputra ², Iing Sri Hardiningrum ³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email : mayvianfery@gmail.com ^{1*}, Saputra.beny@gmail.com ², iingsri@uniska-kediri.ac.id ³

* Penulis Korespondensi: mayvianfery@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the effect of transformational leadership (X1), work experience (X2), and social support (X3) on employee performance (Y) at PT Putra Sentosa Mandiri. This research also seeks to determine the partial effects of each independent variable as well as their simultaneous effect on employee performance. The research method used is a quantitative approach with primary and secondary data sources. The sampling technique applied was saturated sampling, in which the entire population was used as the sample, consisting of 34 employees of PT Putra Sentosa Mandiri. Data were collected through questionnaires, interviews, literature studies, and documentation. The data analysis techniques included validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that transformational leadership has a positive but not significant effect on employee performance, work experience has no positive and insignificant effect on employee performance, while social support has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, transformational leadership, work experience, and social support do not have a significant effect on employee performance at PT Putra Sentosa Mandiri.

Keywords: Employee Performance, Heteroscedasticity, Social Support, Transformational Leadership, Work Experience.

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X1), pengalaman kerja (X2), dan dukungan sosial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Putra Sentosa Mandiri. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial serta pengaruh ketiganya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 karyawan PT Putra Sentosa Mandiri. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Heteroskedastisitas, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Pengalaman Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan zaman yang semakin pesat mendorong peningkatan kebutuhan masyarakat di berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam bidang transportasi. Kendaraan pribadi kini dipandang sebagai sarana yang sangat penting untuk menunjang mobilitas individu, bahkan sering kali dianggap lebih mendesak dibandingkan penggunaan transportasi umum. Hal ini disebabkan oleh kemampuan kendaraan pribadi dalam memberikan fleksibilitas waktu, kenyamanan, serta privasi yang lebih tinggi bagi penggunanya. Dalam konteks

globalisasi, sepeda motor menjadi moda transportasi yang paling banyak digunakan oleh berbagai lapisan masyarakat karena dinilai praktis, ekonomis, dan mudah diakses. Tingginya permintaan terhadap sepeda motor, baik dalam kondisi baru maupun bekas, menunjukkan tren pertumbuhan yang terus meningkat setiap tahun. Namun, peningkatan jumlah sepeda motor yang tidak diimbangi dengan pengelolaan dan regulasi yang optimal menimbulkan berbagai permasalahan, terutama di wilayah perkotaan. Kemacetan lalu lintas semakin sering terjadi dan berdampak langsung pada meningkatnya risiko kecelakaan di jalan raya, sehingga menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan transportasi dan keselamatan publik.

Di sisi lain, meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap sepeda motor turut mendorong pertumbuhan industri dealer motor di Indonesia, yang pada akhirnya memicu persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 menunjukkan bahwa sektor industri nasional mengalami pertumbuhan sebesar 5,02%, yang menegaskan peran penting sumber daya manusia dalam mendukung pertumbuhan ekonomi. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta loyalitas konsumen. Meskipun industri dealer motor menunjukkan perkembangan yang positif, masih terdapat perusahaan yang menghadapi kesulitan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawannya. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang perlu dikaji secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian mengenai determinan kinerja karyawan dalam industri dealer motor menjadi sangat penting guna membantu perusahaan meningkatkan daya saing, mengoptimalkan produktivitas, serta mencapai tujuan strategis secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang sering dibahas dalam literatur manajemen adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan jenis ini ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi dan kolaborasi. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Koli (2022) yang menekankan bahwa pemimpin memiliki pengaruh terhadap moral, kepuasan kerja, efektivitas kerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat prestasi suatu organisasi. Meskipun banyak penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor lain, seperti pengalaman kerja dan dukungan sosial,

berinteraksi dengan kepemimpinan transformasional untuk memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi interaksi ini secara mendalam.

Salah satu pendekatan yang sering dibahas dalam literatur manajemen adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan jenis ini ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada karyawan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tumbuhnya inovasi dan kolaborasi. Pendapat ini sejalan dengan pernyataan Koli (2022) yang menekankan bahwa pemimpin memiliki pengaruh terhadap moral, kepuasan kerja, efektivitas kerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingkat prestasi suatu organisasi. Meskipun banyak penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor lain, seperti pengalaman kerja dan dukungan sosial, berinteraksi dengan kepemimpinan transformasional untuk memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi interaksi ini secara mendalam.

Pengalaman kerja juga sebagai salah satu faktor determinan yang berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga turut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dwi Astono (2013:38) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, baik dalam konteks pemerintahan maupun organisasi, dapat memberikan dampak terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang cukup cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, keterbatasan pengalaman dalam pelaksanaan tugas berpotensi meningkatkan risiko kegagalan dalam pencapaian hasil kerja.

Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa perhatian emosional, pemberian informasi, maupun penyediaan sumber daya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Sitepu (2018) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya sosial yang membantu individu dalam menghadapi tekanan serta kondisi kerja yang menantang. Dukungan ini tercermin melalui perilaku saling membantu yang memberikan dampak positif bagi individu yang menerimanya. Keberadaan dukungan sosial mampu menurunkan tingkat kecemasan berlebih serta meminimalkan berbagai permasalahan psikologis lainnya. Dengan adanya dukungan tersebut, individu lebih mampu memenuhi kebutuhannya ketika berada dalam situasi yang penuh tekanan, termasuk melalui hubungan yang erat dengan rekan kerja atau teman dekat yang berperan dalam mengurangi stres.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016), kinerja merupakan terjemahan dari istilah *performance*, yang diartikan sebagai output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, baik dalam konteks manajerial maupun dalam lingkup organisasi secara keseluruhan. Selain itu, Lie dan Siagian (dalam Usadha, I. D. N., & Supriadi, M., 2025) menyatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang terarah pada peningkatan performa karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut Jufrizen dan Hadi (2021), kinerja karyawan merefleksikan pencapaian hasil kerja yang optimal, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. . Dalam hal ini, kinerja karyawan dipahami sebagai output atau hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam organisasi untuk mewujudkan sasaran yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016), terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hutahayan (2020), kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh dalam penentuan tujuan organisasi. Proses ini mencakup pemberian motivasi terhadap perilaku individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bass dan Riggio (dalam Hasanah, Jamilatul, et al., 2023) Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengembangkan moralitas dan motivasi yang tinggi. Menurut Robbins (dalam Fariha, A. S., & Muttaqin, I. 2024) kepemimpinan transformasional terjadi ketika seorang pemimpin bersama pengikutnya terus bekerja untuk mencapai tingkat moral dan motivasi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Bass dan Silin (dalam Rivai 2020), terdapat empat indikator yang mendefinisikan kepemimpinan transformasional yaitu: karisma, pertimbangan individual, stimulasi intelektual, dan inspirasional.

Pengalaman Kerja

Issalillah (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan indikator durasi seseorang dalam menjalani dan memahami tugas-tugas pekerjaan. Pengalaman ini berperan penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang terintegrasi, terutama jika individu bekerja dalam bidang yang sejenis secara berkelanjutan, sehingga menciptakan spesialisasi. Robbins dan Timothy (dalam Hariani et al., 2019) juga mendefinisikan pengalaman kerja sebagai sejauh mana individu menguasai pengetahuan dan

keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaannya. Sedangkan menurut Handayani, F., & Nugroho, A. (2019) pengalaman kerja yang terlalu panjang tanpa adanya variasi atau peningkatan tanggung jawab justru dapat menyebabkan kejenuhan dan stagnasi. Foster (dalam Utama, 2016) menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi sejumlah indikator berikut: lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Dukungan Sosial

Sarason (dalam Karina dan Sodik, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk interaksi interpersonal yang diwujudkan melalui pemberian bantuan kepada individu lain, yang umumnya berasal dari orang-orang yang memiliki makna penting dalam kehidupan individu tersebut. Selain itu, Purdini et al. (2016) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu bentuk sumber daya yang berfungsi membantu individu dalam menghadapi situasi penuh tekanan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kondisi kesehatan dan kesejahteraan seseorang. Selaras dengan pandangan tersebut, Apollo (dalam Darmanto & Ariyanti, 2021) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk dukungan emosional yang memungkinkan individu merasa diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Indikator dukungan sosial menurut Safarino (dalam Novendra et al 2021), terdiri atas empat aspek, yaitu: dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berada dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, di mana data dikumpulkan melalui instrumen terstruktur untuk menguji hipotesis penelitian. Lokasi penelitian ditetapkan di PT Putra Sentosa Mandiri, Kota Kediri, yang dipilih berdasarkan relevansi objek, kemudahan akses, serta pengalaman peneliti. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 34 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh atau sensus. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dengan pimpinan perusahaan, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka untuk mendukung landasan teoritis penelitian. Teknik ini diharapkan mampu menghasilkan data yang akurat dan relevan sesuai tujuan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas.

Korelasi Antara	Sig.	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,001	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid

Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid
Y.11	0,000	Valid
Y.12	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, seluruh instrumen dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, setiap item dalam instrumen penelitian dianggap layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,916	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,823	0,60	Reliabel
Dukungan Sosial (X3)	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh variabel diatas mempunyai koefisien atau Cronbach's Alpha $>0,60$ maka dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1), Pengalaman Kerja (X2), Dan Dukungan Sosial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari hasil yang ditampilkan pada tabel, hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk Kepemimpinan Transformatif (X1), Pengalaman Kerja (X2), Dan Dukungan Sosial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari standar signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas.

Variabel	Nilai sig.	Keterangan
X1 terhadap Y	0,531 > 0,05	Linier
X2 terhadap Y	0,594 > 0,05	Linier
X3 terhadap Y	0,847 > 0,05	Linier

a

Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y masing-masing lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara seluruh variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam model regresi telah terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

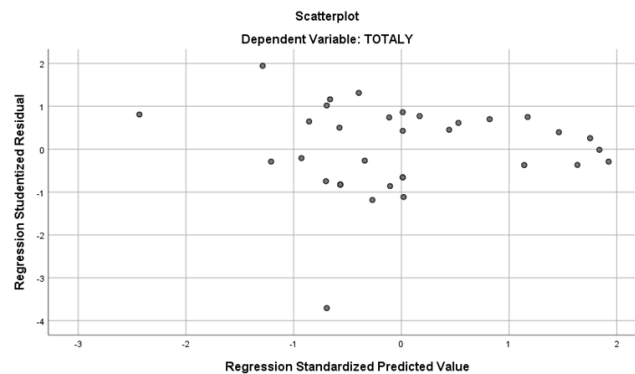
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan Transformatif	0,186	5.585	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,181	5.518	Tidak terjadi multikolinieritas
Dukungan Sosial	0,913	1.096	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,186 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,585. Variabel Pengalaman Kerja (X2) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,181 dengan nilai VIF sebesar 5,518. Selanjutnya, variabel Dukungan Sosial (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,913 dan nilai VIF sebesar 1,096. Nilai Tolerance yang berada di atas 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga variabel Kepemimpinan Transformatif, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial layak digunakan dalam analisis terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik scatterplot, dapat diketahui bahwa sebaran titik data menunjukkan pola yang acak, baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, model regresi ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam menganalisis serta memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kepemimpinan Transformasional, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Kualitas Produk (X ₁)	0,658	1.008	2.042	0,321	Ha Ditolak
Harga (X ₂)	-0,190	-0,212	2.042	0,833	Ha Ditolak
Lokasi (X ₃)	0,640	2.250	2.042	0,032	Ha Diterima
Konstanta (a)					8,891
Nilai Koefisien Determinan R ²					0,191
F hitung					2,359
Signifikansi F					0,091

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 0.8891 + 1.008 X_1 + (-0.212) X_2 + 2.250 X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,891 menunjukkan bahwa ketika variabel Kepemimpinan Transformatif, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka tingkat Kinerja Karyawan PT Putra Sentosa Mandiri diperkirakan berada pada angka 8,891.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebesar 1,008 menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,008 satuan.
3. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) sebesar $-0,212$ menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan Pengalaman Kerja, dengan variabel independen lain dianggap konstan, diperkirakan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,212 satuan.
4. Koefisien regresi Dukungan Sosial (X_3) sebesar 2,250 mengindikasikan hubungan positif, yang berarti peningkatan satu satuan Dukungan Sosial, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 2,250 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 6 uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa variabel independen Kepemimpinan Transformatif (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Dan Dukungan Sosial (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,088 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar 0,321 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Sentosa Mandiri.
2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-0,212$ lebih kecil dari t tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar 0,833 ($> 0,05$). Oleh karena itu, variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Dukungan Sosial (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil uji menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,250 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042. Namun, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,032, yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini,

dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Putra Sentosa Mandiri.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6, diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 2,359 yang lebih rendah dari F tabel 2,92 serta nilai signifikansi 0,091 yang melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan ditolak, sedangkan hipotesis nol diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,191. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Pengalaman Kerja, dan Dukungan Sosial dapat bekerja sama untuk menjelaskan 19,1% dari variasi dalam variabel Kinerja Karyawan. Faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini menyumbang 80,9% dari variasi tersebut.

PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri. Hasil uji menunjukkan nilai t hitung 1,008 lebih kecil dari t tabel 2,042 dengan signifikansi $0,321 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, kepemimpinan transformasional belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih dominan, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan dukungan manajemen. Hasil penelitian ini berbeda dengan studi Ahmad Rivai (2020) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri. Hasil uji menunjukkan t hitung sebesar -0,212 lebih kecil dari t tabel 2,042 dengan nilai signifikansi $0,833 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang panjang tidak selalu meningkatkan kinerja, bahkan berpotensi menurunkannya akibat kejenuhan kerja (burnout) dan minimnya pembelajaran berkelanjutan. Mayoritas karyawan dengan masa kerja di atas enam tahun justru menunjukkan kinerja lebih rendah dibandingkan

karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Abdul Basyit (2020) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga menegaskan pentingnya pengembangan karier dan evaluasi berkala.

Pengaruh Secara Parsial Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Sentosa Mandiri. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,250 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi $0,032 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Temuan ini membuktikan bahwa dukungan dari rekan kerja dan manajemen mampu meningkatkan motivasi, kolaborasi, serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang suportif mendorong karyawan merasa dihargai dan lebih optimal dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Fahmi Abdul Muiz (2022) yang menyimpulkan bahwa dukungan sosial yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif, pengalaman kerja, dan dukungan sosial secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Putra Sentosa Mandiri. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 2,359 lebih kecil dari F tabel 2,92 dengan signifikansi $0,091 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut, meskipun penting secara konseptual, belum mampu memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan studi I Kadek Ari Ananda (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan, pengalaman kerja, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Pengalaman Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Sentosa Mandiri” sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri.
2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri.

3. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri.
4. Secara bersama-sama, kepemimpinan transformasional, pengalaman kerja, dan dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Sentosa Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Putra Sentosa Mandiri disarankan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan dan memberikan pelatihan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Perusahaan juga perlu memprioritaskan pengembangan keterampilan melalui pelatihan karena pengalaman kerja belum berdampak signifikan. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan faktor eksternal yang memengaruhi kinerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arini, Y. T., Kusuma, K. A., & Hariasih, M. (2025). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Indomaret Fresh Raya Jati Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1160-1180. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5136>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149. <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dwi Astono, Juni. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah", *Journal Manajemen Sains*, Vol. 2, no. 2013, hlm. 38.
- Fariha, A. S., & Muttaqin, I. (2024). Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian, Karakteristik, Model, Strategi, serta Keberhasilannya. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 3(1), 117-133. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2753>
- Handayani, F., & Nugroho, A. (2019). Hubungan Career Plateau dan Burnout pada Karyawan Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(2), 101-110.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematika tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248-261.
- Hutahayan, Benny. (2020). Kepemimpinan Teori dan Praktik. Yogyakarta: CV Budi Utama. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. MEGAH SEJAHTERA) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Issalillah, F. (2020). Kinerja dan Tenaga Kerja, Metromedia, Surabaya.

- Karina, Z., & Sodik, M. A. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kesehatan. <https://doi.org/10.31219/osf.io/f4ytx>
- Koli, D. Y., & SE, M. (2022). Teori Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan. MSDM (Konsep dan Tantangan Pengelolaan SDM). Bandung: Jaya Sakti.
- Novendra, Irwan, Rina Puspitasari, and Lastri Mei Winarni. (2021). "Literature Review: Dukungan Sosial Menghadapi Masa Pensiun: Indonesia." *Journal of Health Research Science* 1.01: 42-52.
- Purdini, N., Musadieq, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereniging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), 131-140.
- Rivai, Ahmad. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3.2: 213-223.
- Sedarmayanti, (2016), "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja", Mandar Maju, Bandung.
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9. <https://doi.org/10.35972/kindai.v14i3.222>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usadha, I. D. N., & Supriadi, M. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Teknik Industri. *Jurnal Ilmiah Vastuwidya*, 8(1), 66-71. <https://doi.org/10.47532/jiv.v8i1.1250>