



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMARTHA MANUNGGA PRIMA TANGERANG

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AMARTHA MANUNGGA PRIMA TANGERANG

Inne Listiani¹, Sonny²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : innelistiani05@gmail.com^{1*}, dosen00983@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 29-05-2025

Revised : 01-06-2025

Accepted : 03-06-2025

Published : 05-06-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and career development on employee performance at PT Amarta Manunggal Prima Tangerang partially or simultaneously. This research uses an associative quantitative approach method which aims to determine the influence of the relationship between two or more variables. The sample used in this study consisted of 60 employees. Data collection techniques by means of observation, documentation, questionnaires, literature study. Data analysis technique using SPSS Version 26 software. The research results show that: (1) leadership style influences employee performance with the regression equation $Y = 10.064 + 0.785 X_1$. The correlation coefficient value is 0.754. The coefficient of determination value of 0.568 has a significant effect on employee performance with the t_{count} value of 3.612 being greater than $t_{count} > t_{tabel}$ or $(3.612 > 2.002)$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. (2) There is an influence of career development on employee performance with the regression equation $Y = 15.975 + 0.655X_2$. The correlation coefficient value was 0.747. The coefficient of determination value is 0.558 with the result $t_{count} > t_{table}$ or $(3.388 > 2.002)$ and a significance level of $0.001 < 0.050$. (3) Leadership style and career development influence employee performance with a regression value of $Y = 8.812 + 0.459 X_1 + 0.362 X_2$. The correlation coefficient value is 0.800. The coefficient of determination value is 0.640. It has a significant effect on employee performance with the results $F_{count} > F_{tabel}$ or $(50.754 > 3.159)$, this is also reinforced by $pvalue < Sig 0.05$ or $(0.000 < 0.05)$. which means that there is a positive and significant simultaneous influence between leadership style and career development on employee performance

Keywords: *Leadership Style; Career Development; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Amarta Manunggal Prima Tangerang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan asosiatif dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, kuisioner, studi pustaka. Teknik analisis data dengan software SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,064 + 0,785 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,754. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 3,612 lebih besar dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau



(3,612 > 2,002) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. (2) Terdapat Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,975 + 0,655X_2$. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,747. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,388 > 2,002) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. (3) gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi $Y = 8,812 + 0,459 X_1 + 0,362 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,800. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,754 > 3,159), hal ini juga diperkuat pvalue < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karir; kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan human resources untuk menggunakan manajemen yang ada di dalam perusahaan untuk melakukan tugas kerja dalam kerangka pengembangan organisasi yang berorientasi pada tujuan. Keberhasilan semua tugas pekerjaan dalam suatu perusahaan terutama ditentukan oleh ketersediaan kepemimpinan yang berkualitas. Dengan dukungan personel yang mempunyai tentunya diharapkan dapat berperan aktif sebagai perencana, pelaksana dan pengawas dari seluruh kegiatan pengelolaan perusahaan. Perusahaan harus terus berbenah tidak hanya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tetapi juga terus meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas manajemen. Menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan kami sangat penting untuk pengembangan perusahaan yang optimal

Menurut Farisi, S., et al (2020:135) “ kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan”.

Kinerja karyawan merupakan hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut

Tabel 1. 1

DATA PAKET OUTGOING JKTGR PERIODE 19 MEI 2024 - 18 JUNI

2022

KODE TH	MONTHLY					
	PAKET TOKPED	% PAKET TOKPED	PAKET NON TOKPED	% PAKET NON TOKPED	TOTAL PICK UP	TOTAL SHIPPING FEE
TGR06	173,452	86.7%	26,661	13.3%	200,113	Rp 3,196,654,168
TGR02	156,054	91.3%	14,813	8.7%	170,867	Rp 2,658,656,187
TGR17	154,198	95.2%	7,720	4.8%	161,918	Rp 2,499,600,503
TGR09	120,859	84.9%	21,416	15.1%	142,275	Rp 2,251,792,095
TGR16	105,384	87.2%	15,447	12.8%	120,831	Rp 1,995,840,642

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Amaritha Manunggal Prima 2022


Tabel 1. 2

DATA PAKET OUTGOING JKTGR PERIODE 19 MEI 2023 - 18 JUNI 2023

KODE TH	MONTHLY					TOTAL SHIPPING FEE
	PAKET TOKPED	% PAKET TOKPED	PAKET NON TOKPED	% PAKET NON TOKPED	TOTAL PICK UP	
TGR06	104,454	92.0%	9,042	8.0%	113,496	Rp 1,802,225,533
TGR02	78,646	93.5%	5,488	6.5%	84,134	Rp 1,322,157,442
TGR17	78,525	96.3%	3,022	3.7%	81,547	Rp 1,250,170,532
TGR09	67,019	91.9%	5,899	8.1%	72,918	Rp 1,132,090,113
TGR16	54,692	92.1%	4,716	7.9%	59,408	Rp 978,605,771

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Amarta Manunggal Prima 2023

Dari tabel 1.1 Dimana perbandingan di bulan Mei-Juni Tahun 2022 dan bulan Mei-Juni Tahun 2023 menunjukkan bahwa dari beberapa aspek pencapaian yang dinilai hampir seluruh komponen belum mencapai hasil yang diharapkan, dengan rata - rata pencapaian bulanan yang masih dibawah target yang telah ditetapkan oleh PT Amarta Manunggal Prima

Kinerja karyawan pada suatu intansi pengiriman tentu tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa adanya dorongan dari pihak jasa serta karyawan itu sendiri seperti motivasi pada karyawannya. Jika motivasi itu menurun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja pada PT Amarta Manunggal Prima.

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pada Karyawan PT Amarta Manunggal Prima Tangerang bulan Juli tahun 2023

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Kriteria
1	Pemimpin bersedia membantu dan memberikan solusi dalam setiap keputusan	5	16,7%	25	83,3%	Kurang Baik
2	Pemimpin selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	23	73,3%	7	26,7%	Baik
3	Pemimpin mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya	11	36,7%	19	63,3%	Kurang Baik
4	Pemimpin selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks	10	33,3%	20	66,7%	Kurang Baik
5	Pemimpin selalu mengoreksi kesalahan bawahannya dan tidak mengucapkan kata-kata kasar	21	70%	9	30%	Baik

Sumber : Pra Survey Karyawan PT Amarta Manunggal Prima Juli 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa pengaruh tingkat kepemimpinan PT Amarta Manunggal Prima wilayah Tangerang kurang optimal, diantaranya Pemimpin bersedia membantu dan memberikan solusi dalam setiap keputusan 83,3%. Pemimpin mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya 63,3%. Pemimpin selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks 66,7%. maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinan pada PT Amarta Manunggal Prima.


Tabel 1. 4
Data Pengembangan Karir Di PT Amarth Manunggal Prima tahun 2022

Nama - Nama pegawai	Posisi	Tanggal mulai bekerja	Aspek Penilaian				Tingkat Pendidikan
			Prestasi kerja	Kesetiaan	Dukungan	Motivasi	
Dicky Chandra	Coordination	14-Jun-21	90%	100%	90%	90%	S1
Titanic Ayu Tri Astuti	Operation Admin	01-Sep-21	80%	100%	80%	80%	SMA
Muhamad Adi Permana	Operation Admin	08-Sep-22	80%	100%	80%	85%	SMA
Nur Huda	Operation Admin	27-Sep-21	80%	100%	75%	80%	SMA
Inne Listiani	Operation Admin	05-Sep-22	80%	100%	70%	80%	SMA
Asep Gunawan	Processing	01-Sep-21	75	100%	80%	85%	SMA
Muhamad Noval	Processing	01-Oct-22	70%	100%	80%	80%	SMA
Angga Saputra	Processing	01-Oct-22	76%	100%	80%	75%	SMA
Muhamad Akbar	Processing	01-Oct-22	70%	100%	80%	80%	SMA

Sumber : Data posisi Karyawan PT Amarth Manunggal Prima 2022

Tabel 1. 5
Data Penilaian Pengembangan Karir Kepemimpinan Di PT Amarth Manunggal Prima tahun 2022

Aspek Penilaian	
Prestasi kerja	90%
Kesetiaan	100%
Dukungan	90%
Motivasi	90%
Tingkat Pendidikan	S1
Lama Bekerja	>2 tahun

Sumber : Data posisi Karyawan PT Amarth Manunggal Prima 2022

Tabel 1. 6
Data Pengembangan Karir Di PT Amarth Manunggal Prima tahun 2023

Nama - Nama pegawai	Posisi	Tanggal mulai bekerja	Aspek Penilaian				Tingkat Pendidikan
			Prestasi kerja	Kesetiaan	Dukungan	Motivasi	
Tofan Ardyansyah	Coordination	21-Jan-21	90%	100%	85%	90%	S1
Muhamad Adi Permana	Operation Admin	08-Sep-22	80%	100%	80%	85%	SMA
Nur Huda	Operation Admin	27-Sep-21	80%	100%	80%	80%	SMA
Inne Listiani	Operation Admin	05-Sep-22	80%	100%	80%	80%	SMA
Asep Gunawan	Processing	01-Sep-21	75	100%	80%	85%	SMA
Muhamad Noval	Processing	01-Oct-22	70%	100%	80%	80%	SMA
Angga Saputra	Processing	01-Oct-22	76%	100%	80%	75%	SMA

Sumber : Data posisi Karyawan PT Amarth Manunggal Prima 2023

Tabel 1. 7
Data Pengembangan Karir Kepemimpinan Di PT Amarth Manunggal Prima tahun 2023

Aspek Penilaian	
Prestasi kerja	90%
Kesetiaan	100%
Dukungan	85%
Motivasi	90%
Tingkat Pendidikan	S1
Lama Bekerja	>2 tahun

Sumber : Data posisi Karyawan PT Amarth Manunggal Prima 2022



Pengembangan karir di PT Amarta Manunggal Prima dapat dilihat dari Tahun 2022 seberapa lama jangka waktu bekerja, prestasi kerja menunjukkan 90%, kesetiaan 100%, dukungan 90%, motivasi 90%, dan tingkat pendidikan S1, serta dapat dilihat dengan tahun 2023 dimana hal tersebut masih sama dalam penilaian pengembangan karir di PT Amarta Manunggal Prima hanya ada perbedaan dimana bergantinya Koordinasi di Tahun 2023 yaitu seberapa lama jangka waktu bekerja, prestasi kerja menunjukkan 90%, kesetiaan 100%, dukungan 85%, motivasi 90%, dan tingkat pendidikan S1. serta ada perubahan pada Karyawan di PT Amarta Manunggal Prima dimana ada pengurangan pada jumlah karyawan admin data dan admin procecing dimana tahun 2022 berjumlah 8 karyawan dan di tahun 2023 berjumlah 6 karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh aspek pengembangan karir pada karyawan di PT Amarta Manunggal Prima masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di PT Amarta Manunggal Prima adalah melakukan promosi jabatan, akan sulit bagi karyawan dipromosikan karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang memiliki pengalaman sebagai koordinator dan mampu mengondisikan perusahaan dengan baik. maka dari itu syarat yang dimiliki perusahaan untuk melakukan pengembangan karir karyawannya sangat minim sekali

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2020:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data menurut singih santoso (2015:342) “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah 65 model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2018:307) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien product moment yaitu menguji dan signifikan dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi menurut sugiyono (2016:274).

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi menurut Ghazali (2018:97) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2018:98-99) uji statistik t adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F atau yang biasa disebut dengan analysis of varian (ANOVA).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R _{hitung})	R _{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	Butir 1	0.520	0,254	Valid
	Butir 2	0.297	0,254	Valid
	Butir 3	0.636	0,254	Valid
	Butir 4	0.744	0,254	Valid
	Butir 5	0.736	0,254	Valid
	Butir 6	0.430	0,254	Valid
	Butir 7	0.543	0,254	Valid
	Butir 8	0.706	0,254	Valid
	Butir 9	0.770	0,254	Valid
	Butir 10	0.774	0,254	Valid
Pengembangan Karir (X2)	Butir 1	0.765	0,254	Valid
	Butir 2	0.592	0,254	Valid
	Butir 3	0.721	0,254	Valid
	Butir 4	0.537	0,254	Valid
	Butir 5	0.648	0,254	Valid
	Butir 6	0.794	0,254	Valid
	Butir 7	0.637	0,254	Valid
	Butir 8	0.494	0,254	Valid
	Butir 9	0.470	0,254	Valid
	Butir 10	0.524	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.631	0,254	Valid
	Butir 2	0.687	0,254	Valid
	Butir 3	0.678	0,254	Valid
	Butir 4	0.771	0,254	Valid
	Butir 5	0.779	0,254	Valid
	Butir 6	0.699	0,254	Valid
	Butir 7	0.742	0,254	Valid
	Butir 8	0.687	0,254	Valid
	Butir 9	0.645	0,254	Valid
	Butir 10	0.653	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,254, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,810	0,600	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,820	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,881	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05565779
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.069
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collneariy Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.812	3.517		2.505	.015		
	Gaya Kepemimpinan	.459	.127	.440	3.612	.001	0.424	2.356
	Pengembangan Karir	.362	.107	.413	3.388	.001	0.424	2.356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukan hasil uji multikolinearitas dari variabel tersenut didapat nilai tolerance $0,424 > 0,1$ dan nilai VIF $2,356 < 10$. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.628	3.109	2.049

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai durbin-watson sebesar 2,049 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel gaya kepemimpinan didapat hasil signifikansi $0,711 > 0,05$. Sedangkan, pengembangan karir



didapat hasil signifikansi $0,980 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.464	1.965		.745	.459
	Gaya Kepemimpinan	.026	.071	.075	.372	.711
	Pengembangan Karir	-.002	.060	-.005	-.025	.980

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.812	3.517		2.505	.015
	Gaya Kepemimpinan	.459	.127	.440	3.612	.001
	Pengembangan Karir	.362	.107	.413	3.388	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 8,812 + 0,459 X_1 + 0,362 X_2 + \alpha$, dimana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah gaya kepemimpinan, dan X2 adalah pengembangan karir. Dari hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 8,812 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karir bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 8,812
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,459 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.459, dengan asumsi variabel lainnya tetap
- Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0.362 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.362, dengan asumsi variabel lainnya tetap

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 18
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X₁),
Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
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	.800 ^a	.640	.628	3.109	.640	50.754	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.800 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 21

Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya
Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	3.109

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,640 yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 64%, sedangkan 36% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 22

Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.812	3.517		2.505
	Gaya Kepemimpinan	.459	.127	.440	3.612
	Pengembangan Karir	.362	.107	.413	3.388

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.20 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,612 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- Nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,388 > 2,002)$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 23

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	981.048	2	490.524	50.754
	Residual	550.886	57	9.665	
	Total	1531.933	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(50,754 >$



3,159), hal ini juga diperkuat $p\text{-value} < \text{Sig } 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka $H_0: \rho_3 = 0$ di tolak dan $H_a: \rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari PT Amarth Manunggal Prima Tangerang, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,754 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 56,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $3,612 > 2,002$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$
2. Berdasarkan hasil penelitian di dari PT Amarth Manunggal Prima Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,747 dengan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 55,8%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $3,388 > 2,002$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di dari PT Amarth Manunggal Prima Tangerang gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,800 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, dan nilai determinasi sebesar 64% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $50,754 > 3,159$, hal ini juga diperkuat $p\text{-value } 0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aman Rambe. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)* Vol. 1. No. 3 Juli 2021 Page 320-330. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/download/2367/2038>.
- Andrianto, A., & Mogi, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT BANK CIMB NIAGA Tbk. Tangerang Selatan. *Indonesian Journal of Management Studies*, 2(4), 23-36. <https://dmi-journals.org/ijms/article/view/681>.
- Andriyani Prawitasari, Doki Bustari. (2020). Hubungan antara gaya kepemimpinan, semangat kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan di pt. agung automall cabang Bengkulu. *management journa*. 20-40.
- Ariyani, H. K. M., Sudaryanto, E., & Hadiyat, Y. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KADI INTERNATIONAL. *JURNAL MANAJEMEN PRATAMA*, 2(1), inpress-inpress. <https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/view/388>.
- Axl Hamsso, Christiano Sulu, Marjam Mangantar, Rita Taroreh. (2022). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kota tomohon. *Jurnal Emba* 560-568.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 649-662.
- Erlangga, E. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Antika



- Anggrek Indonesia. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 237-254. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/3727>.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Farisi, S., Inawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Humaniora*, 4(1), 15-33.
- George R. Terry. (2017). *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan Edisi Revisi. PT. Bumi Askara. Jakarta.
- Gomes, D. (2020). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karir*. Yogyakarta: CV.Andi Offset
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hadari, Nawawi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang.
- Jayanti, R. T., & Hartini, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 38-46. <https://ejournallarisa.academytlp.com/index.php/Ekonomi/article/view/38>.
- Kurniawati, S., & Raharja, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sangwoo Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 136-146.
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 5(2), 144-172. <https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/jeba/article/view/1658>.
- Luthans, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Maulidha, F., & Wiguna, M. (2025). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILIWANGI ANATHA BUMI (YANPROLAND) BANDUNG JAWA BARAT. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 3220-3234. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/2575>
- Nabil, N. A. (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT TELKOM AREA CINTA DAMAI (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Novianti, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Intelektual*, 2(1), 62-69. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/article/view/133>.
- Pamulang, U. (2020). *Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi*. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Putri, Endri Sentosa. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *Jurnal manajemen*. 38-43
- Rendi, novrianto saputra, prayekti , epsilandri septyarini. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*



manajemen 638-642.

- Rini Lestari, Muh. Saleh Malawat. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada serbangan estate pt. bakrie Sumatra plantation tbk, kabupaten asahan. *Jurnal manajemen*.
- Riska Nuraini, Nurcholis Setiawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dian Herbahal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 1231- 1242.
- Rizky Pradana Lutfiyanto, Nurul Huda Hulmansyah. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variable mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan) *Journal of Economics and Business Aseanomics*. 144-172.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahyuni, S. E., & Mahrani, S. W. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. SELFETERA INDONESIA.
- Sartika C.Y. Pardede, Ratno Purnomo, Mery Noviyanti. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai bps se-sumatera utara. *E-jurnal Ecobisma*. 67-70.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 16(2), 387-395.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 52-68. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1729.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1).
- Siagian, S.P. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sijabat, R. (2024). *Analisis Data dengan SPSS untuk Manajemen*. Penerbit NEM.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi 4)*. CV. Alfabeta.
- Syarief, F, Kurniawan dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina.
- Valentines Jen dan Kurniati W. Andani (2021). pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. bank commonwealth jakarta. *Jurnal manajemen*. 509-517
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203..