ARTIKEL

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. ARTHA RETAILINDO PERKASA (BUTI KEDIRI MALL)

Oleh:

MUNAWAROH

14.1.02.02.0373

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari, S.E., M.M.

2. Zulistiani, S.Pd., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: MUNAWAROH
NPM	: 14.1.02.02.0373
Telepun/HP	: 081332735212
Alamat Surel (Email)	: munawaroh2240@gmail.com
Judul Artikel	: Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pada PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall).
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0354) 771576, Fax. 771576

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri, 1 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, S.E.,M.M. **NIDN. 0712026201**	**Zulistiani, S.Pd., M.M** **NIDN. 071111863**	**Munawaroh** **NPM. 14.1.02.02.0373**

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pada PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall).

Munawaroh
14.1.02.02.0373
Ekonomi - Manajemen
Munawaroh2240@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E.,M.M dan Zulistiani, S.Pd., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh persaingan bisnis Ritel, di Indonesia saat ini semakin ketat dapat dilihat dari menjamurnya usaha Ritel modern yang bergerak di pusat-pusat perbelanjaan. Hal ini menunjukkan bahwa ritel modern telah menjadi pilihan utama. Hal ini didukung pula dengaan status negara Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang besar dan memiliki tingkat konsumsi akan barang-barang Ritel tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (2) Pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (3) Pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (4) Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tehnik yang digunakan adalah kausalitas. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yehnik *sampling jenuh* dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dan dianalisis menggunakan analisis linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (3) Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial. (4) Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara simultan.

KATA KUNCI : Gaya Kepemimpianan, Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal sehingga kinerja karyawan meningkat. Pada era globalisasi organisasi dituntut menghadapi persaingan yang lebih komperatif baik dengan pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk menghadapi persaingan, dimana sumber daya harus memiliki kompeten untuk meingkatkan mutu dan kualitas serta memajukan bisnisnya. Menurut Kasmir (2016:97), "kinerja" pada umumnya adalah "hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Faktor sementara yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan, menurut Tampi (2014:161), "pemimpin harus memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, salah satunya agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerjanya. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2014:323), "motivasi" adalah "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan". Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Faktor lain yang tidak kalah pentingnya terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Marwansyah (2012:64), "pengembangan karir" adalah " kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seorang untuk mewujudkan rencana karir". Pengembangan karir sngat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya".

PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) adalah salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang usaha *retail fashion, dalam,* dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan di bidang sumber daya manusia (SDM), berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan menurut pimpinan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) adalah untuk mempertahankan stabilitas perusahaan. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan dibidang sumber daya manusia (SDM) telah dilakukan karena karyawan

merupakan sumber daya utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Oleh karena itu perkembangan perusahaan bergantung pada peran dan sikap karyawan dalam bekerja, untuk mewujudkan tujuan perushaa PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) perlu memiliki peran bekerja sama dna bekerja secara produktif, dan tentu harus selalu memberikan dorongan-dorongan atau memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik agar daat memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen, dan dalam memberikan motivasi juga perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir atau promosi jabatan sehingga karyawan akan terus berusaha meningkatkan kinerja serta loya terhadap organisasi atau perusahaan.

Kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor tersebut saling berkesinambunga, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan urauan diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Pada PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tehnik assosiatif kausalitas. Penelitian ini berlokasi di PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall). Sampel menurut Sugiyono (2014:81), adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang diniliki oleh populasi tersebut”. Tehnik yang digunakan adalah tehnik *sampling* jenuh dengan sampel 30 orang. Dalam langkah pengumpulan data yang dilakukan yaitu penyebaran kuesioner di tempat penelitian. Tehnik analisis deskriptif, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji koefien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS versi 23.

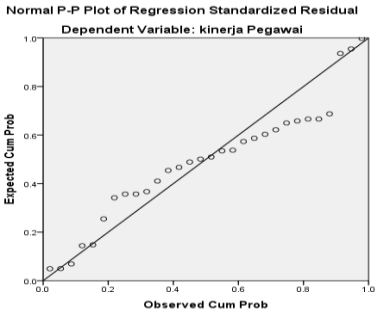
HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan 30 responden didominasi perempuan (67%), sedangkan usia paling banyak pada usia 26-30 tahun (56,7%).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1
Grafik Probability Plot
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan gambar 1 di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi Apabila nilai tolerance > 10% dan nilai VIF < 10. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpin an	.963	1.039
Motivasi	.862	1.160
Pengembangan karir	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir) mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *tolerance* untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.363 dan VIF sebesar 1.039, variabel motivasi dengan nilai tolerance sebesar 0.862 dan VIF sebesar 1.160, dan variabel pengembangan karir dengan nilai *tolerance* sebesar 0,846 dan VIF sebesar 1,182. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbukti terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi antara kesalahan penggangu pada pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi, yang dapat dilihat dengan menggunakan nilai *Durbin Watson* (DW-test). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hail uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1.807

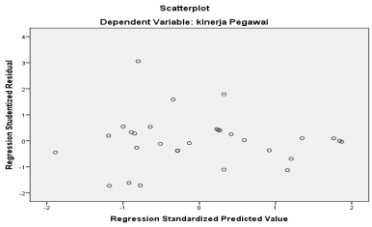
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi dan gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas, pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.807, maka dirumuskan : du < dw < 4 - du. Nilai du dengan 3 variabel bebas n = 34 yaitu 1,650 dan nilai 4 - dU = 2,350. Jadi 1,650 < 1.807 < 2,350 atau dL < DW < 4-dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2
Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan gambar 2 diatas hasil analisis data dengan menggunakan *software IBM SPSS* Statistics 23, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang motivasi, disiplin kerja dan kompensasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis persamaan regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen menggunakan persamaan linier. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.988	4.456
Gaya kepemimpin an	.276	.120
Motivasi	.585	.134
Pengembangan karir	.186	.088

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0{,}988 + 0{,}276X_1 + 0{,}585X_2 + 0{,}186X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut ini :

a) Konstanta = 0,988

Apabila gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karir (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,988

b) Koefisien X_1 = 0,276

Artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X2) juga pengembangan karir (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satuan.

c) Koefisien X_2 = 0,585

Artinya apabila motivasi (X2) naik 1 (satu) satuan, gaya kepemimpinan (X1) juga pengembangan karir (X3) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,585 satuan.

d) Koefisien X_3 = 0,186

Apabila pengembangan karir (X3) naik 1 (satu) satuan dan gaya kepemimpinan (X1) juga pengembangan karir (X2) tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,186 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau analisis R^2 (*R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	Adjusted R Square
1	.533

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,533. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 53,3% dan sisanya yaitu 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		B	T	Sig.
	(Constant)	.988	.222	.826
1	Gaya Kepemimpinan	.276	2.291	.030
	Motivasi	.585	4.357	.000
	Pengembangan Karir	.186	2.122	.043

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 maka diketahui bahwa :

1. Pengujian hipotesis 1

   Varibel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung > t table yaitu 2,291 > 2,055 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,30 < 0,05 yang berarti H_O ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall). Sehingga untuk hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengujian hipotesis 2

   Varibel motivasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4,357 > 2,055 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,00 < 0,05 yang berarti H_O ditolah dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall). Sehingga untuk hipotesis pertama (H2) diterima.

3. Pengujian hipotesis 3

   Varibel kompensasi memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,122 > 2,055 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,043 < 0,05 yang berarti H_O ditolah dan H_a diterima. Berdasarkan perhitungan diatas membuktikan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall). Sehingga untuk hipotesis pertama (H3) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karir (X3) secara simultan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 23* hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
Sumber: Data diolah 2018

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	172.839	12.016	.000[b]
Residual	124.661		
Total	297.500		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi

Ghozali (2013:98), Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} (12,016) > F_{tabel} (2980). Nilai F_{hitung} (36,023) > F_{tabel} (2,92) atau dengan taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima. Dari perhitungan tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan pengembangan karir (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 2,291 > 0,030 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,030 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu 4,357 > 0,000 dan dengan menggunkan cara taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall).. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. melalui hasil perhitungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung > t

tabel yaitu 2,122 > 0,043 dan dengan menggunakan cara taraf signifikan yaitu 0,043 < 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo (Buti Kediri Mall). Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnyajineja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivai dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel uji F, diperoleh nilai signifikan uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, atau bisa dilihat dari f_{hitung} 12,016 > 0,000 H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivai dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,581 yang berarti bahwa 58,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 41,9%. Dari ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivai dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dengan nilai beta sebesar 0,596.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai beriku:

1. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial.
3. Ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara parsial.
4. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) secara simultan.

Penutup

Saran

Variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall), oleh sebab itu perlu meningkatkan lagi perhatiannya kepada pegawai antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kekeluargaan kepada setiap karyawan agar dapat berkomunikasi dan bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerjanya ataupun pimpinannya. Dan karena variabel kepemimpinan yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh maka diharapkan bagi pimpinan PT. Artha Retailindo Perkasa (Buti Kediri Mall) untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih produktif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Kasmir, 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Marwansyah, 2012. Menejemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Bandung: Penerbit Alfabeta.

Tampi, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

.