

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.MINISO INTERNASIONAL COMPANY WILAYAH SUPERMALL
PAKUWON SURABAYA**

Rika Sugiyarti¹, Maya Ida Kesumawatie², Sri Rahayu³

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

²Dosen Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

³Dosen Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

e-mail : rikars23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yakni karyawan yang ada di PT. Miniso Internasional Company. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan program *SPSS* versi 25 *for windows*. Gaya Kepemimpinan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan,. Pengembangan Karir secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan; Motivasi; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti (2016:11), sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan

kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia

adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat di sumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Menurut Sedarmayanti (2016:19), sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi, agar bisa mendapat sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan, yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan.

Menurut Djohan dalam Iskandar (2019:4), menjelaskan dalam bukunya *Leading in Crisis* (2016) tanggung jawab seorang pemimpin adalah melahirkan pemimpin-pemimpin baru. Pemimpin dalam menjalankan peran kepemimpinannya tidak hanya menciptakan pengikut, tetapi juga menghasilkan pemimpin baru. Sebaik apapun seorang pemimpin, ia tidak dapat dikatakan berhasil jika tidak dapat menciptakan calon-calon pemimpin baru dari kalangan

pemimpin atau bawahannya sendiri. Sadar atau tidak, suka atau tidak, nasib dan masa depan pengikut atau pegawai berada di pundak pemimpinnya. Seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab mulia untuk membina, mengembangkan dan mempersiapkan jajaran pegawainya menjadi orang-orang hebat yang dapat menggantikan posisi kepemimpinannya dikelak dikemudian hari, bahkan jika perlu melebihi keberhasilan pencapaian pemimpinnya sendiri. Dengan demikian, seorang pemimpin harus memperlakukan jajaran pegawainya sebagai aset yang berharga, bukan sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka adalah manusia-manusia utuh yang memiliki perasaan, harapan dan keinginan untuk maju dan berkembang lebih baik. Disinilah peran maha penting seorang pemimpin dengan segala kesungguhan, ketulusan hati, kasih sayang dan rasa tanggung jawab terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia yang terencana, terarah dan berkesinambungan.

Menurut Iskandar (2019:161), motivasi adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Manusia dapat mewujudkan mimpi dan cita-citanya karena ada kobaran motivasi dari dalam dirinya. Motivasi adalah intensitas, ketekunan, dan kesungguhan seseorang dalam upaya mencapai tujuan hidup. Oleh karena itu, sebagai pemimpin anda harus

senantiasa berupaya menjaga, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi pegawai. Pemimpin dapat bertindak sebagai motivator bagi pegawai-pegawainya dengan mendorong dan menyemangati mereka sepanjang waktu. Namun, sebelum memotivasi orang lain, pemimpin harus memotivasi dirinya terlebih dahulu. Bagi masyarakat kita yang cenderung *paternalistik*, keteladanan menjadi faktor yang sangat menentukan untuk mengajak orang lain ke arah yang lebih positif. Ketika pegawai melihat pemimpinnya bersemangat dan memiliki motivasi tinggi, mereka akan terinspirasi mengikutinya.

Dorongan semangat dan motivasi seperti itulah yang harus terus di kobarkan dan di contohkan kepada pegawai di tempat kerja sehingga mereka akan tumbuh menjadi bagian-bagian penting yang sangat berharga, yang secara konsisten dan berkelanjutan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut Iskandar (2019:72), perencanaan karir berguna untuk menentukan arah karir seseorang dalam kehidupannya dan strategi yang akan di gunakan untuk mencapainya. *Career path* atau jenjang karir setiap pegawai disebuah organisasi harus ditetapkan dengan jelas dan di sosialisasikan secara terbuka sehingga setiap pegawai akan mengetahui jenjang dan perjalanan karirnya dimasa-masa yang akan datang. Selain itu berbagai persyaratan, ketentuan, spesifikasi

dan kompetensi yang harus dimiliki untuk dapat melangkang kejenjang karir yang lebih tinggi juga perlu di sosialisasikan.

Menurut Sedarmayanti (2016:187), pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang di kehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambahkan pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan di kembangkan, sehingga lebih dapat berdaya guna, prestasinya semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:335), setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukannya membuahkan hasil. Kinerja berarti sebagai hasil kerja/kemampuan yang di perlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang atau jasa) dan atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi. Setelah seseorang di terima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, mereka harus dikelola agar

menunjukkan kinerja yang baik. Semua pemimpin pada semua tingkat, bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya dan organisasi/unit kerja yang dipimpinnya. Sejak seseorang terpilih atau diangkat memimpin suatu organisasi /unit kerja, tugasnya yang pertama dan utama adalah merancang kinerja karyawan dan organisasi yang dipimpinnya.

Pada dasarnya perencanaan peningkatan kinerja merupakan teknik atau peningkatan kinerja secara terus menerus/berkesinambungan. Dengan cara ini diharapkan akan terus meningkatkan kinerja dan tingkat kontribusi dari setiap pegawai dan unit kerja terhadap pencapaian keseluruhan tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji penelitian lebih dalam tentang masalah tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya”.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Maxwell dalam Iskandar (2019:7) dalam modul “*Training Personal Leadership*” 2013 mengatakan kepemimpinan adalah “Pengaruh” tidak lebih dan tidak kurang. Selain itu ia juga menambahkan, pemimpin adalah “Seseorang yang tau jalan,

menunjukkan jalan, dan melalui jalan itu (*Knows the way, shows the way, and goes the way*)”. Artinya seorang pemimpin adalah teladan dan panutan bagi pengikutnya. Ia tidak sekedar memerintah, tetapi juga memahami tugas dan pekerjaan, menunjukkan pekerjaan yang harus dilakukan, mengerjakan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan itu, dan memberikan contoh bagaimana cara melakukannya.

Menurut Sedarmayanti (2016:167) terdapat sepuluh indikator kepemimpinan yaitu :

11. Kemampuan bekerja dengan orang lain.
12. Kemampuan mendapat rasa hormat dan dukungan dari orang lain.
13. Tegas.
14. Antusias.
15. Imajinasi (pandangan).
16. Kemampuan memberi inspirasi kepada orang lain melalui keantusiasan dan pandangan anda.
17. Kemauan bekerja keras.
18. Kemauan menganalisis.
19. Integritas.
20. Kemampuan mengubah gaya kepemimpinan agar sesuai dengan situasi.

Motivasi Kerja

Menurut Iskandar (2019:157) motivasi dapat diartikan sebagai proses membangkitkan dan mempertahankan perilaku, semangat dan gairah yang mengarah pada pencapaian tujuan.

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2016:257), motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut Iskandar (2019:161), terdapat indikator motivasi yaitu :

6. Lawan rasa takut dan ragu.
7. Berani bertindak.
8. Lakukan dengan senang hati.
9. Bergaul dengan orang-orang yang memiliki motivasi tinggi.
10. Kembali ke tujuan.

Pengembangan Karir

Menurut Sedarmayanti (2016:145) pengertian karir yaitu :

4. Rangkaian kegiatan kerja terpisah tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang
5. Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju kepada peningkatan tingkat tanggung jawab, status, kekuasaan, imbalan dan karir.

6. Semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Menurut Sedarmayanti (2016:148), terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu :

6. Prestasi kerja.
7. Perbuatan yang diketahui umum.
8. Permintaan berhenti.
9. Kesetiaan organisasi.
10. Mentor dan sponsor.

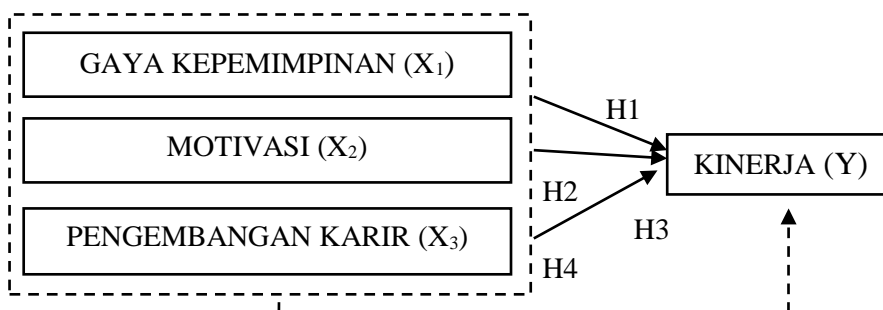
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351), terdapat indikator Kinerja yaitu :

6. Kualitas.
7. Kuantitas.
8. Ketepatan waktu.
9. Efektivitas.
10. Kemandirian.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya.
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya.
- H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:62), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya sebanyak 30 orang.

Sumber Data

3. Data primer

Data yang di kumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan karir serta hubungannya dengan kinerja karyawan di PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya.

4. Data sekunder

Data sekunder yang di peroleh peneliti berupa Data SOP (Struktur Operational Prosedur) di PT.Miniso Internasional Company.

Analisis Data

Sebelum melakukan analisa data, dilakukan beberapa tahap pengolahan data yaitu : *Editing, Coding, Scoring, Tabulating.*

3. Uji Validitas

4. Uji Reliabilitas

5. Uji Regresi Linier Berganda

6. Uji Asumsi Klasik

7. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

8. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

9. Uji F (Uji Simultan)

10. Uji T (Uji Parsial)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Keterangan		Jawaban Responden					Total	Rata-rata (Mean)
Sub Variabel	Indikator	STS	TS	CS	S	SS		
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0 0%	0 0%	1 3,3%	13 43,3%	16 53,3%	30	4,50%
	X1.2	0 0%	0 0%	1 3,3%	17 56,7%	12 40,0%	30	4,37%
	X1.3	0 0%	1 3,3%	2 6,7%	15 50,0%	12 40,0%	30	4,27%
	X1.4	0 0%	0 0%	4 13,3%	3 10,0%	23 76,7%	30	4,63%
	X1.5	0 0%	0 0%	0 0%	13 43,3%	17 56,7%	30	4,57%
	X1.6	0 0%	0 0%	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%	30	4,40%
	X1.7	0 0%	1 3,3%	3 10,0%	7 23,3%	19 63,3%	30	4,47%
	X1.8	0 0%	0 0%	4 13,3%	18 60,0%	8 26,7%	30	4,13%
	X1.9	0 0%	0 0%	2 6,7%	16 53,3%	12 40,0%	30	4,33%
	X1.10	0 0%	0 0%	2 6,7%	16 53,3%	12 40,0%	30	4,33%

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Keterangan		Jawaban Responden					Total	Rata-rata (Mean)
Sub Variabel	Indikator	STS	TS	CS	S	SS		
Motivasi (X2)	X2.1	0 0%	0 0%	0 0%	19 63,3%	11 36,7%	30	4,37%
	X2.2	0 0%	0 0%	0 0%	19 63,3%	11 36,7%	30	4,37%
	X2.3	0 0%	0 0%	1 3,3%	20 66,7%	9 30,0%	30	4,27%
	X2.4	0 0%	0 0%	0 0%	15 50,0%	15 50,0%	30	4,50%
	X2.5	0 0%	0 0%	0 0%	18 60,0%	12 40,0%	30	4,40%

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir

Keterangan		Jawaban Responden					Total	Rata-rata (Mean)
Sub Variabel	Indikator	STS	TS	CS	S	SS		
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0 0%	0 0%	2 6,7%	19 63,3%	9 30,0%	30	4,23%
	X3.2	0 0%	0 0%	2 6,7%	15 50,0%	13 43,3%	30	4,37%
	X3.3	0 0%	0 0%	2 6,7%	14 46,7%	14 46,7%	30	4,40%
	X3.4	0 0%	0 0%	1 3,3%	18 60,0%	11 36,7%	30	4,33%
	X3.5	0 0%	0 0%	3 10%	17 57,7%	10 33,3%	30	4,23%

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Kinerja

Keterangan		Jawaban Responden					Total	Rata-rata (Mean)
Sub Variabel	Indikator	STS	TS	CS	S	SS		
Kinerja (Y)	Y.1	0 0%	0 0%	5 16,7%	10 33,3%	15 50,0%	30	4,33%
	Y.2	0 0%	0 0%	1 3,3%	16 53,3%	13 43,3%	30	4,40%
	Y.3	0 0%	0 0%	3 10,0%	15 50,0%	12 40,0%	30	4,30%
	Y.4	0 0%	0 0%	0 0%	16 53,3%	14 46,7%	30	4,47%
	Y.5	0 0%	0 0%	1 3,3%	17 56,7%	12 40,0%	30	4,37%

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 1. Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan :

Menunjukkan hasil kuesioner pernyataan kedelapan "Pimpinan peduli dengan masalah-masalah yang memperlambat kinerja karyawan sehingga ia siap untuk memberi motivasi agar karyawan kembali fokus dalam bekerja", memiliki jawaban terbanyak yaitu setuju (S) dengan persentase 60,0% dan rata-rata paling kecil yaitu 4,13%.

Tabel 2. Tanggapan Responden Variabel Motivasi :

Menunjukkan hasil kuesioner pernyataan empat "Saya bergabung dengan orang yang berperilaku positif serta memiliki motivasi tinggi", memiliki jawaban terbanyak yaitu perbandingan yang sama antara setuju (S) dengan persentase 50,0% dan sangat setuju (SS) dengan

persentase 50,0% dan rata-rata paling besar yaitu 4,50%.

Tabel 3. Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir :

Menunjukkan hasil kuesioner pernyataan ketiga "Saya berpartisipasi dalam promosi kenaikan jabatan", memiliki jawaban terbanyak yaitu perbandingan yang sama antara setuju (S) dengan persentase 46,7% dan sangat setuju (S) dengan persentase 46,7% dan rata-rata paling besar yaitu 4,40%.

Tabel 4. Tanggapan Responden Variabel Kinerja :

Menunjukkan hasil kuesioner pernyataan kedua "Saya mengutamakan ketelitian dalam bekerja, memiliki jawaban terbanyak yaitu setuju (S) dengan persentase 53,3% dan rata-rata paling besar yaitu 4,40%.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.026	3.140		.645	.525
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.024	.073	.053	.327	.746
1	Motivasi (X2)	.375	.177	.310	2.123	.043
	Pengembangan Karir (X3)	.490	.154	.547	3.193	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	79.996	3	26.665	16.718	.000 ^b
1	Residual	41.470	26	1.595		
	Total	121.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.026	3.140		.645	.525
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.024	.073	.053	.327	.746
1	Motivasi (X2)	.375	.177	.310	2.123	.043
	Pengembangan Karir (X3)	.490	.154	.547	3.193	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2020)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda :

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 2,026 + 0,024X_1 + 0,375X_2 + 0,490X_3$$

1. Nilai konstanta yaitu 2,026 menyatakan jika tidak ada variabel bebas maka kinerja karyawan sebesar 2,026.
2. Nilai koefisien sebesar 0,024 menyatakan bahwa penambahan pola Gaya Kepemimpinan sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,024.
3. Nilai koefisien sebesar 0,375 menyatakan bahwa penambahan pola Motivasi sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,375.
4. Nilai koefisien sebesar 0,490 menyatakan bahwa penambahan pola Pengembangan Karir sebesar 1 akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,490.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

$$F_{tabel} = (k : n-k) = (3 : 30-3) = (3 : 27) = 2,96$$

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Diketahui nilai f_{hitung} sebesar 16,718 sedangkan f_{tabel} distribusi 5% (0,05) adalah 2,29. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($16,718 > 2,29$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 <$

$0,05$), maka ada alasan untuk H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial) :

$$t_{tabel} = (\alpha / 2 : n-k-1) = (0,05 / 2 : 30-3-1) = (0,025) : 26 = 2,055$$

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)
Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan 0,327 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,327 < 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,746 > 0,05$), maka ada alasan untuk H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat diartikan variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Motivasi (X_2)
Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi 2,123 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,123 > 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,043 < 0,05$), maka ada alasan untuk H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jadi dapat diartikan variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

3. Pengembangan Karir (X3)

Diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir 3,193 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,193 > 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka ada alasan untuk H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat diartikan variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistik dapat disimpulkan sebagai berikut :

A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar + 0,024. Dari perhitungan statistik uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk Gaya Kepemimpinan 0,327 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,327 < 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a ditolak dan H_0

diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,746 > 0,05$), maka ada alasan untuk H_a ditolak dan H_0 diterima. Jadi dapat diartikan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil analisis kuesioner yaitu pernyataan kedelapan dengan nilai rata-rata terkecil 4,13% menunjukkan bahwa pemimpin kurang peduli dengan masalah-masalah yang memperlambat kinerja karyawan sehingga pemimpin kurang mampu memberikan motivasi agar karyawan kembali fokus dalam bekerja. Hasil penelitian ini menolak jurnal oleh Zainal Arifudin (2017:1-17) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

B. Pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar + 0,375. Dari perhitungan statistik uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk Motivasi 2,123 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,123 > 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,043 < 0,05$), maka ada alasan

untuk H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat diartikan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil analisis kuesioner yaitu pernyataan keempat dengan nilai rata-rata tertinggi 4,50% menunjukkan bahwa karyawan senang bergabung dengan orang yang berperilaku positif serta memiliki motivasi tinggi. Hasil penelitian menerima jurnal oleh Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018:40-47) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Pengembangan Karir secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar + 0,490. Dari perhitungan statistik uji t diketahui nilai t_{hitung} untuk Pengembangan Karir 3,193 kemudian nilai pada t_{tabel} distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 2,055. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,193 > 2,055$), yang artinya ada alasan kuat H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,004 < 0,05$), maka ada alasan untuk H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat diartikan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil analisis kuesioner yaitu pernyataan ketiga dengan nilai rata-rata tertinggi 4,40% menunjukkan bahwa karyawan selalu berpartisipasi dalam promosi kenaikan jabatan. Hasil penelitian menerima jurnal oleh Nia Uli Silitonga (2017:1-13) yang menyatakan secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya

Dari perhitungan statistik uji f diketahui nilai f_{hitung} sebesar 16,718 sedangkan f_{tabel} distribusi 5% (0,05) adalah 2,29. Hal ini berarti $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($16,718 > 2,29$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H_a diterima dan H_0 ditolak. Diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka ada alasan untuk H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Gaya Kepemimpinan dalam suatu

perusahaan masih perlu ditingkatkan lagi, Motivasi memiliki pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga dengan Pengembangan Karir yang sesuai juga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso Internasional Company

1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Miniso Internasional Company. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti dan tidak diterima.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Miniso Internasional Company. Dengan demikian hipotesis kedua telah terbukti dan dapat diterima.
3. Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Miniso Internasional Company. Dengan demikian hipotesis ketiga telah terbukti dan dapat diterima.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Company. Dengan demikian hipotesis

keempat telah terbukti dan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran perlu disampaikan, yakni :

1. Bagi PT. Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya
Dari hasil penelitian diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Miniso Internasional Company. Namun secara signifikan Gaya Kepemimpinan kurang memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dan diharapkan Gaya Kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi dan melakukan perbaikan secara standart agar dapat memberikan pengaruh yang lebih positif terhadap Kinerja Karyawan dalam perusahaan. Motivasi dan Pengembangan Karir secara signifikan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu diharapkan PT. Miniso Internasional Company mempertahankan Motivasi dan Pengembangan karir yang telah ada.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Disarankan kepada peneliti yang akan mengkaji pokok

permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar wawasan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pengembangan Karir semakin bertambah dan bagi peneliti yang akan menggunakan variabel dependen yang sama disarankan untuk menggunakan variabel dependen yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, Akhwanul dan Fitriani, Laia dan Ruri, Aditya Sari, 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Jurnal Bisnis Administrasi, Vol.7, No.1, Hal:20-24
- Arifudin, Zainal, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, Jurnal Simki-Economic, Vol.1, No.4, Hal:1-17
- Bawono, Anton, 2016, *Multivariate Analysis* dengan SPSS, Salatiga, STAIN Salatiga Press.
- Carnegie, Dale dan Associates, 2019, Sukses Memimpin, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi, Mayowan, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumuputera, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.54, No.1, Hal:40-47
- Ghozali, Imam, 2013, "Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 20", UNDIP, Semarang.
- Iskandar, Deddy Hermania, 2019, Pemimpin Bermakna, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kajeh, Ebrahim Hasan Al, 2018, *Impact Leadership Styles on Organizational Performance, Journal of Human Resources Management Research, Vol.2018, Article ID 687849, 10 pages*
- Man, John, 2019, Rahasia Kepemimpinan Jenghis Khan, Penerbit Gemilang, Tangerang Selatan.
- Misbahuddin dan Iqbal, Hasan, 2014, Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Bumi Aksara, Jakarta.
- Putri, Winda Annisa dan Agus, Frianto, 2019, Pengaruh Perkembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT.Barata Indonesia (Persero) Gresik), Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.7, No.2, Hal:1-10
- Rahayu, Sri, 2016, Pengantar Statistik, Mahardhika Pers, Surabaya.
- Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia,

- PT.Revika Aditama,
Bandung.
- Silitonga, Nia Uli dan Seno, Andri,
2017, Pengaruh
Perkembangan Karir dan
Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada
PT.PLN (Persero) Area
Pekanbaru Rayon Kota
Timur, Jom FISIP, Vol.4,
No.2, Hal:1-13
- Sopiah dan Etta, Mamang Sangadji,
2018, Manajemen Sumber
Daya Manusia Strategik,
CV.Andi Offset,
Yogyakarta.
- Sujarweni, V.Wiratna, 2014, SPSS
untuk Penelitian, Pustaka
Baru Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, Statistik Untuk
Penelitian, CV.Alfabeta,
Bandung.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D, Alfabeta, Bandung.