Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 359-372

Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta)

Eka Putra Wahyudi Karyadi[1*], Fathan Arif[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
ekaw057@gmail.com[1], dosen02154@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta). Metode penelitian menggunakan metode Kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta), sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel Jenuh yakni menggunakan seluruh populasi sebanyak 90 orang sebagai sampel. Dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan uji f, uji t, dan koefisien determinasi yang dibantu dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics Version 25*. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus Y = 2,953 +0,388 X1 +0,542 X2 + e. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian secara simultan Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung sebesar (178,751 > 3,101) dan sig (0,000 < 0,05). Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R2 yang diperoleh sebesar 80,5%. Hal ini berarti 80,5% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 19,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dll.
Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The goal of this research is to investigate the influence of leadership and career development on employee performance at PT Indomarco Prismatama, Tangerang Branch 2 (Soekarno-Hatta International Airport Area). This study employed a quantitative research method. The population consisted of 90 employees from PT Indomarco Prismatama, Tangerang Branch 2 (Soekarno-Hatta International Airport Area). A saturated sample was used, meaning all 90 employees were included as the sample. Data analysis methods included descriptive statistics, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test, t-test, and coefficient of determination, facilitated by IBM SPSS Statistics Version 25. Based on the multiple linear regression test, the influence of Leadership (X1) and Career Development (X2) on Employee Performance (Y)

Copyright © 2024 Pada Penulis
(cc) BY

is represented by the formula: Y = 2.953 + 0.388 X1 + 0.542 X2 + e. The research findings indicate the following: Partially, Leadership (X1) does not significantly affect Employee Performance. Partially, Career Development (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Leadership and Career Development together significantly influence Employee Performance, with an F-count of 178.751 (which is greater than 3.101) and a significance level of 0.000 (which is less than 0.05). The conclusion of this study is that H0 is rejected and Ha is accepted. The coefficient of determination (R2) obtained was 80.5%. This means that 80.5% of the variation in Employee Performance can be explained by the variables of Leadership and Career Development, while the remaining 19.5% is explained by other variables not included in this study, such as work discipline, work motivation, compensation, etc.
***Keywords**: Leadership, Career Development, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam sebuah perusahaan terutama dalam sebuah lingkup dunia kerja. Yakni sebagai pemegang kendali suatu proses tertentu dari mulai proses input hingga proses *output*. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu perusahaan harus dilakukan dengan profesional dan produktif. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan dan harapan bahwa kelak dikemudian hari perusahaan akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha.

Menurut (Nurhalim et al., 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Martoyo (2016:74), pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Adhari (2020:77), menyatakan bahwa .kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area bandara Internasional Soekarno-Hatta) berdiri pada tanggal 24 Febuari 2019. PT Indomarco Prismatama yang berfokus pada gerai waralaba dan hingga kini dijadikan sebagai salah satu asset nasional dalam bentuk jaringan Retail waralaba yang unggul dalam pasar global. Berlokasi di Jalan Cengkareng Golf Club Panjang, Kec. Benda, Kota Tangerang, 15126. Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) diketahui bahwa beberapa pimpinan toko masih kurang memadai dari segi profesionalisme. Hal ini disebabkan karena dalam menilai karyawan hanya secara subjektif tidak dengan cara yang objektif, atau bahkan hanya menilai kedekatan antara pimpinan dan karyawan. karyawan yang belum memenuhi syarat jabatan untuk menduduki jabatan setingkat lebih tinggi ternyata telah dapat menduduki jabatan. Setelah menduduki jabatan tersebut, barulah karyawan akan mengikuti training dan pelatihan.

Tabel 1. 1
Pra Survey Kepemimpinan PT Indomarco Prismatama Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Pra survey	Jawaban			
				Setuju		Kurang setuju	
				Karyawan	%	Karyawan	%
1	Keteladanan	Pemimpin dapat menunjukan sikap dan perilaku yang dapat dijadikan contoh bagi karyawan.	25	5	20%	20	80%
2	Kewibawaan	Pemimpin dapat membangun rasa hormat dan kepercayaan untuk karyawan.	25	9	36%	16	64%
3	Pendelegasian tugas	Pemimpin menentukan tugas-tugas yang dapat didelegasikan kepada karyawan.	25	10	40%	15	60%
4	Pengambilan keputusan	Pemimpin bertindak tegas dalam pengambilan keputusan.	25	9	36%	16	64%
5	Motivasi	Pemimpin dapat memberikan motivasi dalam mencapai target kerja karyawan.	25	11	44%	14	56%

Sumber: Data hasil pra survey peneliti

Berdasarkan hasil pra-survey yang tertera dalam Tabel 1.1 dari 25 responden tanggapan karyawan mengenai Kepemimpinan menunjukan variasi dalam beberapa aspek yang dinilai. Sebanyak 20% responden "Setuju" bahwa keteladanan pemimpin sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan, dengan 80% "Kurang setuju". Untuk indikator kewibawaan, 36%

responden "Setuju" Kepemimpinan dapat memberikan rasa hormat dan kepercayaan terhadap karyawan, sedangkan 64% "Kurang setuju". Kemampuan pemimpin dalam pendelegasian tugas juga dapat didukung sebanyak 40% responden "Setuju", sementara 60% "Tidak setuju". Dalam hal pengambilan keputusan 36% responden "Setuju" bahwa pemimpin dapat memberikan arahan dalam keputusan yang tepat, meskipun 64% "Kurang setuju". Terakhir, 44% responden "Setuju" keterampilan pemimpin dalam memberikan motivasi sangatlah berpengaruh dalam kinerja karyawan, dengan 56% "Kurang setuju".

Tabel 1. 2 Pra Survey Pengembangan Karir PT Indomarco Prismatama Tahun 2024

No	Indikator	Pertanyaan	Pra survey	Jawaban			
				Setuju		Kurang setuju	
				Karyawan	%	Karyawan	%
1	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Apakah keryawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk berkembang dalam karir.	25	6	24%	19	76%
2	Kepedulian para pemimpin untuk karyawan	Apakah pimpinan memberikan dukungan dan bimbingan dalam pengembangan karir anda.	25	4	16%	21	84%
3	Informasi tentang berbagai peluang promosi	Apakah informasi mengenai peluang promosi disampaikan dengan jelas kepada karyawan.	25	7	28%	18	72%
4	Adanya minat untuk dipromosikan	Apakah karyawan minat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi diperusahaan.	25	5	20%	20	80%

5	Tingkat kepuasan	Apakah anda merasa bahwa perusahaan mendukung pertumbuhan karir anda secara memadai.	25	9	36%	16	64%

Sumber: Data hasil pra survey peneliti

Berdasarkan dari Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa masih ada pengembangan karir karyawan yang masih kurang baik. Hasil tersebut dapat kita lihat dari data pra survey diatas dari perlakuan yang adil dalam berkarir yang menjawab "Setuju" sebanyak 24% responden dan yang menjawab "Kurang "setuju" sebanyak 76% responden. Dari keperdulian para pimpinan untuk karyawan yang menjawab "Setuju" sebanayak 16%, dan yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 84% responden. Dari informasi tentang peluang promosi yang menjawab "Setuju" sebanyak 28% dan yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 72% responden. Dari adanya minat untuk dipromosikan yang menjawab "Setuju" dari 20% responden dan yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 80% responden. Dari tingkat kepuasan yang menjawab "Setuju" sebanyak 36% responden. dan yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 64% dari responden.

Menurut Wibowo (2017:70), menyatakan bahwa Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Berikut data nilai rata-rata hasil kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) Tahun 2021 - 2024, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) PT Indomarco Prismatama Tahun 2021-2024

Tahun	Penilaian KPI (Key Performance Indicator)		Pencapaian Target (%)
	Target point	Realisasi point	
2021	87,03	58,13	66%
2022	93,73	55,31	59%
2023	89,58	51,10	57%
2024	85.00	41.16	48%

Sumber: PT Indomarco Prismatama (Data diolah penulis)

Berdasarkan dari data yang tercantum pada table 1.3, pada tahun 2021, PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) menetapkan target KPI (*Key Performance Indicator*) sebesar 87,03%, dan realisasinya mencapai 58,13%. Di tahun 2022, target meningkat sebesar 93,73%, dengan realisasinya mencapai 55,31%. Namun, pada tahun 2023 realisasinya mengalami penurunan menjadi 51,10%, meskipun target sudah dikurangi sebesar 89,58%. Dan pada tahun 2024 target sebesar 85.00%, dengan realisasinya 41,16%. Penurunan kinerja karyawan dapat diindikasikan sebagai salah satu pengaruh dari Kepemimpinan yang masih kurang efektif dan Perkembangan Karir yang melemah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:44), "penelitian asosiatif kuantitaif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih." Penelitian ini dilakukan di PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG TANGERANG 2 (AREA BANDARA INTERNASIONAL SOEKARNO-HATTA). Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2024 sampai dengan Juli 2025. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) dengan jumlah populasi 90 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82), menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) yang berjumlah 90 karyawan.

HASIL PENELITIAN

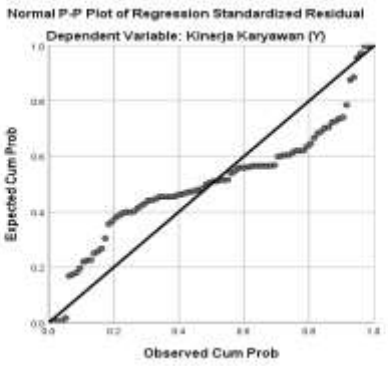
Uji Normalitas

Tabel 4. 1 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters[a,b]	Mean	-.1340282
	Std. Deviation	.94691323
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.085
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada tabel *one-sample kolmogrov-smirnov test* diperoleh nilai Asymp sig 0,081 lebih besar



dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Gambar 4. 1
Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Dari tabel di atas menunjukan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitan ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir sebesar 3.804 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yaitu 0.263 di kedua variabel, yang berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variabel bebas dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti.

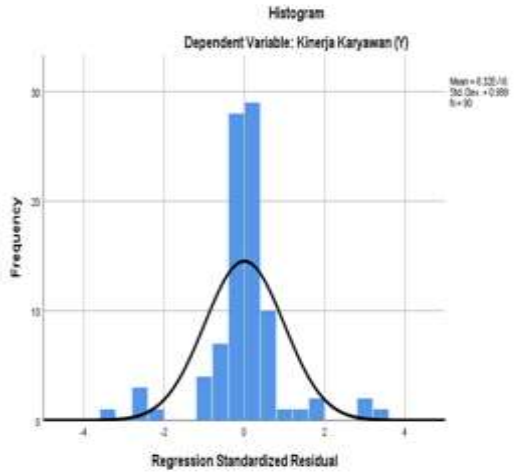
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.161	1.656		.701	.485
	Kepemimpinan (X1)	.133	.074	.365	1.805	.075
	Pengembangan Karir (X2)	-.052	.071	-.148	-.729	.468

a. Dependent Variable: ABS_RES



Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Hasil *output* uji glesjer di atas terlihat bahwa nilai signifikasi yang didapat > 0,05 yaitu sebesar 0,075 pada variabel Kepemimpinan (X1) dan 0,468 pada variabel Pengembangan Karir (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, hasil dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial - Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial -Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
	Pengembangan Karir (X2)	Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan Karir (X2)	Pearson Correlation	1	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,876 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan -Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897[a]	.805	.801	7.42887

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,897 atau 89%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89% yang dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai interval 0,800 - 1,000.

Uji Koefesien Determinasi

Tabel 4. 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897[a]	.805	.801	7.42887

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R2 yang diperoleh sebesar 80,5%. Hal ini berarti 80,5% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 19,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, dll.

Uji Hipotesis

Tabel 4. 7 Hasil Uji t/ Uji Parsial Antara Kepemimpinan (XI) Terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.764	2.447		2.355	.021
	Kepemimpinan (X1)	.875	.057	.851	15.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Karyawan (Y)

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa t_{hitung} 15,231 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 8. Hasil Uji t/ Uji Parsial Antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.324	2.218		2.400	.018
	Pengembangan Karir (X2)	.861	.050	.876	17.054	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel di atas bahwa t_{hitung} 17,054 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengarth positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4. 9. Hasil Uji F/Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19840.238	2	9920.119	179.751	.000[b]
	Residual	4801.362	87	55.188		
	Total	24641.600	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: *Software IBM SPSS Statistics Version 25*

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukan hasil atau nilai F_{hitung} 179,751 > F_{tabel} 3,101 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Variabel Kepemimpinan

Hasil *statistic* uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa t_{hitung} 15,231 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta)

Variabel Pengembangan Karir

Hasil *statistic* uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa t_{hitung} 17,054 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara persial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta).

Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan *statistic* menunjukan nilai F_{hitung} 179,751 > F_{tabel} 3,101 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan pada variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta).

SIMPULAN

1. Variabel Kepemimpinan (X1) secara persial berpengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) dengan nilai t_{hitung} 15,231 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta) dengan nilai t_{hitung} 17,054 > t_{tabel} 1,987 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengarth positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta).
3. Variabel Kinerja (Y) hasil perhitungan statistik menunjukan hasil atau nilai F_{hitung} 179,751 > F_{tabel} 3,101 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan pada variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta).

DAFTAR PUSTAKA

Andrianto, A., & Mogi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Cimb Niaga Tbk. Tangerang Selatan. Indonesian Journal of Management Studies, 2(4), 23-36.

Arif, F. (2021). *The Influence Of Transformational Leadership , Discipline , Productivity On Employee Performance*. *4*(1), 51–60.

AP Putra, F Arif. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok. Journal of Research and Publication Innovation.

Arif, F., & Aziz, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*.

A Gahol, AZ Abidin. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Cabang Ciledug Kota Tangerang. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya.

Dwi Astuti, Lily Setyawati Kristianti, Irfan Rizka Akbar. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. Journal Of Research And Publication Innovation (70-82).

Efendi, S., Darmawi, E., & Noviyanto, H. (2019). Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan. *MIMBAR : Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, *8*(1), 48.

Fathan Arif, Mia Anggita Puji Yanti. Journal article. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Sample

Room Department Development di PT Panarub Industry. Jurnal Ilmiah Swara Manajemen.

Fathan Arif, S.E., M.M., Abdul Azis, S.E., M.M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Kopi Warkop Bercakap Cabang Ciledug Kota Tangerang. Jurnal Konsisten (60-69).

Filsa Soraya, Nasya Soraya Yusuf, Diva Ayu Syafitri, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, *1*(3), 01–09. https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.760

Handoko. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia.

Joni, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kota Bandar Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, *1*(1), 93–102.

Kartika Metta Ariyani, Hellene (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kadi International. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, *6*(2), 167–172.

Lumingkewas, E. M. C. (2019). (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi). *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi*, 1–75.

Mawardi, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Direktorat Pengembangan Ekonomi Lokal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, *3*(2), 194–206.

Muhlis, Palampanga, A. M., & Mahardiana, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. *E Jurnal Katalogis*, *4*(10), 149–159.

Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 2071–2072.

Mellia Ridhoari WP, Dede Andi. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Factory 3 Bagian Cutting Pada Pt Pratama Abadi Industri Di Tangerang Selatan. Journal of Research and Publication Innovation (2994-3004).

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rahmaika Indah Saputri, Aidil Amin Effendy. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan). Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya (9-14).

Saswandhi, Tiyara And Kusasi, Firmansyah And Jintar, Catri (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ikan Gudang Taurus Tambelan. S1 Thesis, Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Usman, H. M., & Haryadi, R. N. (2023). The effect of transformational leadership and work motivation on teacher performance at Vocational High School Bina Mandiri Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *2*(1), 23-

29.

Utarindasari, D., & Haryadi, R. N. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Vocational High School Cileungsi. *International Journal of Sharia Business Management*, *1*(2), 72-78.

Widiatmika, K. P. (2020). *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, *16*(2), 39–55.

Yanproland, B., Jawa, B., Maulidha, F., & Wiguna, M. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Siliwangi Anatha*. 3220–3234.