



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2023 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Februari 2023	Accepted: Maret 2023	Published : April 2023
-------------------------	----------------------	------------------------

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasional Perkasa Motor

Oktaviana Mul¹, Rafael Octavianus Byre², Maria Helena C. Dua Mea³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

oktavianamul97@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan beban kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur dengan nilai beta (β) sebesar 0,524 (2) Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timurdengan nilai beta (β) sebesar 0,869 (3) Ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timurdengan nilai beta (β) sebesar 0,572 (4) Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karir secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur besarnya pengaruh dengan nilai (R^2) 0,597

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

Abstract. *This study aims to determine whether there is an influence of leadership style workload, career development on employee performance at PT Nasional Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency. This research includes causality research using a quantitative approach. The sample in this study were 34 employees of PT Nasional Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency. Data were collected by questionnaires that have been tested for validity and reliability. Multiple linear regression was used to test the hypothesis of this study. The results of this study indicate that, (1) There is a significant effect of leadership style on employee performance at PT National Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency with a beta (β) value of 0.524 (2) There is a significant effect of workload on employee performance at PT National Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency with a beta (β) value of 0, 869 (3) There is a significant effect of career development on employee performance at PT National Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency with a beta value (β) of 0.572 (4) There is a significant effect of leadership style, workload and career development simultaneously on employee performance at PT National Perkasa Motor, Ruteng Branch, East Manggarai Regency the magnitude of the influence with a value (R^2) of 0.597.*

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

I.PENDAHULUAN

PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur yang bergerak dalam bidang perdagangan sepeda motor terletak di kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur membuka sebagai tempat untuk memenuhi salah satu kebutuhan masyarakat dalam bidang transportasi, selain itu PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur juga memiliki tempat yang sangat strategis untuk membuka usaha perdagangan sepeda motor dikarenakan di daerah setempat tidak memiliki tempat untuk service dan penjual motor sebab jarak antara kota borong sama Dealer sangat jauh sehingga pemilik PT.Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timurmiliki ide untuk membuka perdagangan sepeda motor agar membantu masyarakat setempat.

Fenomena gaya kepemimpinan yang ada di PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur yaitu sistem penilaian karya. Penilaian karya adalah kesepakatan yang dilakukan antara karyawan dengan atasan dalam hal kesepakatan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Fenomena beban kerja yang ada di PT. Perkasa Nasional Cabang Ruteng Manggarai Timur yaitu menggunakan pola target. yaitu dimana pekerjaan harus dikerjakan berdasarkan target dalam menghasilkan yang baik. Fenomena

yang terjadi dalam pengembangan karir di PT. Nasional Perkasa Cabang Ruteng Manggarai Timur tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam mempromosikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk memberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu.

Hasil pengamatan dengan pihak manajemen pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur mengenai permasalahan kinerja karyawan, menyatakan bahwa adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut kurangnya berinteraksi antara atasan dan bawahan dalam menjalankan wewenang masing-masing, kurang seimbang nya beban kerja yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai serta masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal, dari itu karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Meningkatkan prestasi pegawai PT. Nasional Perkasa Motor cabang Ruteng Manggarai Timur perlu untuk melakukan penelitian yang lebih jauh untuk menelusuri atau mengetahui permasalahan yang terjadi. Karena Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat, merupakan tanggung jawab pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur. Tentu saja diperlukan kemampuan dalam memimpin karyawan, membagi beban kerja dan mengelola pengembangan karir karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Membedakan definisi pemimpin dengan kepemimpinan. Pemimpin adalah hak setiap orang untuk menjadi pemimpin, baik memimpin dirinya sendiri, keluarga, kelompok masyarakat atau organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah hak seseorang untuk memimpin karena diangkat berdasarkan kesepakatan dari hasil keputusan berdasarkan aturan. Menurut (Kalangi, 2015) menyatakan kepemimpinan organisasi merupakan inti

dari manajemen Sumber Daya Manusia dalam mencapai tujuan. Keberadaan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan dilihat dari aspek pengambilan keputusan (Decision maker). Jadi kepemimpinan yang disimpulkan menurut kedua pihak ahli diatas adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Agustina Heryati, 2016). Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Pengembangan Karir

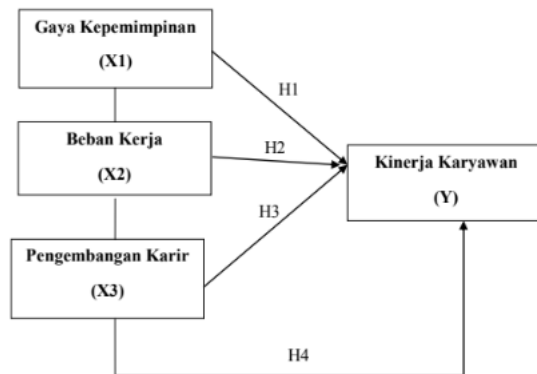
Handoko dan Rambe (2018) pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan yang menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins 2018 bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Kerangka Pemikiran

Kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Adapun dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka pemikiran penelitian. Secara ringkas kerangka konsep penelitian yang digambarkan adalah risalah tentang gambaran hubungan antar variabel didalam penelitian. Rincian Lengkap dari kerangka konsep penelitian sebagai berikut



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur.
- H₂: Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur.
- H₃: Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng manggarai Timur.
- H₃: Gaya kepemimpinan, Beban kerja, dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian study kasus yang didukung dengan survey. Penelitian dilakukan pada Pegawai Kantor PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng dan yang menjadi subeknya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Manggarai Timur yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel tersebut disebut sampel jenuh (Sugiyono, 2016:89). Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai objek penelitian. Berdasarkan jenisnya data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dikumpulkan oleh penulis dari hasil penelitian yang berupa angka-angka yang berhubungan dengan kuesioner yang diberikan mengenai manajemen rantai pasokan dan keunggulan kompetitif terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Hipotesis Pertama

	Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.742	.756		2.304	.028
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.524	.181	.455	3.892	.004

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.742 + 0,524 X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,524 yang berarti apabila gaya kepemimpinan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur sebesar 0,524. Hasil statistik uji regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1), terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur (Y), nilai t_{hitung} sebesar 3,892 Artinya lebih besar dari t_{tabel} 1,697 dan dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Hipotesis Kedua

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.526	.487		1.081	.288
Beban Kerja (X ₂)	.869	.121	.785	7.177	.000

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.526 + 0,869 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X₂) sebesar 0,869 yang berarti apabila beban kerja di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur sebesar 0,869. Hasil statistik uji regresi variabel beban kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur (Y), nilai t_{hitung} sebesar 7,177 Artinya lebih besar dari t_{tabel} 1,697 dan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Hipotesis Ketiga

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.585	.713		2.233	.033
	Pengembangan Karir (X3)	.572	.173	.505	3.308	.002

Sumber: data diolah

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.585 + 0,572 X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pengembangan karier (X_3) sebesar 0,572 yang berarti apabila pengembangan karier di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur meningkat satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur sebesar 0,572. Hasil statistik uji regresi variabel pengembangan karier (X_3), terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur (Y), nilai thitung sebesar 5,308 Artinya lebih besar dari ttabel 1,697 dan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Hipotesis Keempat

Pengujian hipotesis untuk membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur, Hasil uji regresi berganda disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Uji Hipotesis Keempat

		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
Model		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.113	.622		.182	.857
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.150	.153	.043	3.323	.005

Beban Kerja (X2)	.671	151	.697	5.093
Pengembangan Karir (X3)	.150	.151	.143	3.994

Sumber: data diolah

Adapun bentuk persamaan dari model regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 1.113 + 0,150 + 0,671 + 0,150 + e$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan : nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (X1, X2 dan X3), bila variabel X mengalami peningkatan satu satuan. Dalam penelitian ini nilai konstantanya 1.113.
2. Persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) secara simultan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,150 yang berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. meningkat sebesar 0,150
3. Persamaan regresi variabel beban kerja (X2) secara simultan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,671 yang berarti apabila beban kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. meningkat sebesar 0,671.
4. Persamaan regresi variabel pengembangan karier (X3) secara simultan menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,150 yang berarti apabila pengembangan karier meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. meningkat sebesar 0,15

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor

Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendengarkan saran dari bawahan dianggap sebagai gaya kepemimpinan yang baik di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten

Manggarai Timur. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih jawaban ini sebagai gaya kepemimpinan yang dianggap ideal. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam hal ini karyawan merasa bahwa kinerja mereka meingkat karena gaya kepemimpinan seperti ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mendorong mereka karyawan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruna (2018), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Trhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Daeng Kuliner Makassar. Serta penelitianPutri Adriyana Harahap.(2020), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor

Terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil analisis yang telah dilakukan pada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja responden menjawab bahwa dalam mengatasi beban kerja responden membutuhkan kosentrasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya responden merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan dapat mengurangi beban kerja yang mereka hadapi. Dua hal diatas merupakan kondisi yang dominan menurut responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih jawaban-jawaban ini ketika dihubungkan dengan beban kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas. (2018), dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota Arya Aruna (2018). Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nasional

Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor

Terdapat pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi yang dominan menurut responden dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur, adalah kesempatan dalam mengembangkan karier, pendidikan diikuti oleh pengalaman kerja dan prestasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh jawaban responden yang kebanyakan memilih jawaban-jawaban ini ketika menghubungkan antara kinerja dengan pengembangan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin F.S, (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor

Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy. (2016), dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel Sulut. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian yang dilakukan dan penelitian terdahulu, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur”, adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur, karena sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa dimana sering terjadi perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini tentunya membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun.
2. Beban Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur, karena sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa dimana sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan yang lainnya dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian pendapat yang diterima karyawan membuat kinerjanya menurun.
3. Pengembangan secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur, karena sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa dimana sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan yang lainnya dalam melakukan pekerjaan. Sehingga kinerja karyawan pun ikut menurun.
4. Gaya kepemimpinan, beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur. Hasil ini hendaknya dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja kerja dimasa yang akan datang untuk lebih diperhatikan.
2. Beban Kerja diberikan hendaknya didukung dengan kondisi kerja yang kondusif, karena dari penelitian ini mendorong karyawan untuk tetap berkinerja secara maksimal.
3. Memperhatikan pengembangan karir juga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.
4. Penulis selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian baru berdasarkan hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui variabel lain seperti, semangat kerja, kompetensi kerja dan prestasi kerja dalam mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Cabang Ruteng Kabupaten Manggarai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Didepatemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. 1.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. 2(1), 67–77.
- Aruna, A. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada cv daeng kuliner makasar. 142.
- Ayu, D., Sari, W., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dan. 4(12), 4105–4134.
- Broto, B. E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Belajar Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Labuhanbatu. 1(1), 35–43.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. Visipena Journal, 9(2), 316–329. <https://doi.org/10.46244/visipena.v9i2.462>

- Darwinto. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Mikuni Indonesia. 7(2), 1–16.
- Dwi, R., Parmitasari, A., & Alwi, Z. (2018). Peran Kecerdasan Spiritual Dan Gaya Hidup. 5(2), 147–162. <https://doi.org/10.24252/Minds.V5i2.5699>
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. 1(1), 31–45.
- Indra, A. (2018). Effect Of Climate Leadership Style And Organization In Jurnal Ecobisma Vol 5 No . 1 Juni 2018. 5(1), 121–135.
- Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap. 4(11), 3936–3961.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang Ekososbudkum, 2(1), 1–18.
- Kana, M. P. (2018). pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- Kevin F.S, T. D. (2016). Issn 2303-1174 K. F.S. Tambengi., C. Kojo., F.S. Rumokoy. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja.....4(4), 1088–1097.
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(2), 155–167.
- Lestari1, A. N. E. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). 13(2), 274–299.
- Mamahit, N. A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis, 34, 335–350.
- Mardiana Israkiyah Hutangalung1, Kasmir2, 1Magister. (2017). Pengaruh beban kerja, pengembangan karier, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekolah tinggi sandi negara. 2(1).
- Putri Adriyana Harahap. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. 811–816.
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2).
- Sambul, J. K. R. R. S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. 6(4).
- Sintaasih2, N. P. D. P. D. K., & 1, 2Fakultas. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. 8(9), 5762–5782.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. 1(2), 1–24.
- Yumhi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir dengan kinerja. 3(2), 89–