

# Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.COMINDO MITRA SULAWESI

Khairul Anwar<sup>1</sup>, Saharuddin<sup>2</sup>, dan Rahmad Solling Hamid<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: htm1801@gmail.com, saharuddin@stiem.ac.id, rahmadshamid@umpalopo.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dengan indikator merencanakan dan mengorganisasikan, fleksibel, berani mengambil resiko, bertanggung jawab, dan karismatik. Pengembangan karir dengan indikator prestasi, kesetiaan, latar belakang pendidikan, perlakuan adil, dan kepedulian. Sedangkan kinerja karyawan dengan indikator prestasi kerja, tanggung jawab, kerja sama, kehadiran, dan tepat waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Purposive sampling digunakan dengan total sampel 62 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lainnya yaitu pengembangan karir secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama variabel kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

**Kata kunci:** kepemimpinan, pengembangan karir, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The research aims to test the relationship between leadership and career development towards employee performance. Leadership with indicators plan and organize, be flexible, dare to take risks, responsibly, and charismatic. Career development in indicators of achievement, loyalty, educational background, fair treatment, and caring. While performance with indicators of work performance, responsibility, cooperation, attendance, and timely. The population in this research is the employee of PT. Comindo Mitra Sulawesi. Purposive sampling is used with a total sample of 62 employees. The data analysis method used is multiple linear regression. Test results show leadership variables in an influential yet insignificant way to employee performance. Another variable that is career development in an inopportune is influence and significant to the employee's performance. While simultaneously or together the leadership variables and career development affect the performance of employees of PT. Comindo Mitra Sulawesi.*

**Keywords:** Leadership, career development, employee performance

---

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, semangat kerja dan kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan seoptimal mungkin. Dengan sumber daya manusia yang baik, kinerja perusahaan juga akan tercipta dengan baik. Prestasi perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia/karyawan. Kualitas kinerja sumber daya manusia/karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu motivasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain-lain.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh perilaku atau tindakan pemimpin dalam merencanakan dan mengorganisasikan tujuan atau strategi yang telah dirumuskan dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, dan bagaimana

mengalokasikan atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Seorang pemimpin juga dituntut untuk berani mengambil resiko dalam memutuskan dan dapat mempertanggung jawabkan setiap keputusan yang diambilnya. Kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memotivasi serta memperhatikan karyawan dapat memicu peningkatan kinerja.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah metode resmi yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika di butuhkan (Kaseger, 2013). Pengembangan karir dilakukan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kepada karyawan yang setia pada organisasi atau perusahaan atau dengan kata lain karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut, dengan memperhatikan faktor kesetiaan karyawan maka kepedulian karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi semakin tinggi.

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang perlu di perhatikan oleh perusahaan karena semakin tinggi pendidikan seorang karyawan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pasti lebih baik. Tentunya dalam proses pengembangan karir harus dilakukan dengan adil dan merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan untuk mempertahankan produktivitasnya, dan dapat mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik agar menghindari penurunan kinerja perusahaan karena kegagalan pekerjaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka upaya-upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan tersebut, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal tergantung pada loyalitas kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Beberapa hasil penelitian yang telah mengkaji topik tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan beberapa temuan yang berbeda atau adanya hasil penelitian yang berbeda diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2010; Suprpta et al., 2015; Sari et al., 2012) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Djufri Hasan (2017) dan Posuma (2013) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja hanya di pengaruhi variabel kompetensi dan kompensasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Utama et al., 2016; Pesik dan Sepang, 2019; Kaseger, 2013) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Saputra dan Hendriani, 2015) dan (Massie et al., 2015) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil proses pra penelitian pada perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi ada beberapa masalah yang peneliti amati diantaranya: keluar masuknya karyawan, tingginya target penjualan yang di berikan oleh perusahaan, pengembangan karir yang cenderung stagnan, dan upah atau gaji karyawan yang dibawah standar Upah Minimum Regional. Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh pada permasalahan keluar masuknya karyawan. Karena menurut peneliti ketika pemimpin mampu memberikan motivasi, semangat, dorongan, dan jaminan serta masukan atau saran-saran yang bersifat positif ataupun bersifat membangun kepada karyawan permasalahan tersebut bisa teratasi.

Tingginya target penjualan yang diberikan kepada karyawan adalah salah satu permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Faktor ini juga dapat menjadi penyebab keluar masuknya karyawan terkhusus karyawan bagian lapangan/sales. Pengembangan karir yang cenderung stagnan merupakan faktor yang bisa saja dapat mempengaruhi kinerja.

Pengembangan karir bisa dikatakan sangat jarang terjadi, dan walaupun terjadi pengembangan karir hanya ketika ada karyawan yang *resign* atau keluar bukan berdasarkan prestasi kerja yang telah dilakukan karyawan.

Dari hal tersebutlah menurut peneliti karyawan memiliki *mindset* atau pemikiran bagus tidaknya prestasi kerja yang dilakukan pengembangan karir sangat sulit karena hanya menunggu karyawan yang *resign* atau keluar. Upah atau gaji yang dibawah standar UMR merupakan faktor penting yang menjadi alasan utama bagi karyawan memberikan loyalitasnya kepada perusahaan. Ketika gaji yang di berikan memenuhi standar, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Karena adanya saling ketergantungan antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan membutuhkan dan mengharapkan gaji yang maksimal dari usaha kerjanya, sedangkan perusahaan membuthkan loyalitas karyawan dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari latar belakang maka peneliti tertarik mengangkat judul: "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Comindo Mitra Sulawesi".

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi?

Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi?

Apakah kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing, mempengaruhi cara pikir, dan cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama ketika membuat keputusan untuk mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017). Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan (Judge, 2015)

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan sosial yang didalamnya terjadi interaksi baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin dalam hal ini karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

### **Fungsi kepemimpinan**

Secara operasional fungsi utama kepemimpinan dapat dibagi menjadi lima macam (Mulyadi, 2012), yaitu:

- a. Fungsi instruksi: Pemimpin sebagai komunikator adalah pihak yang menentukan apa, metode, waktu, dan tempat perintah itu dikerjakan sehingga keputusan dapat dieksekusi secara efektif.
- b. Fungsi konsultasi: tujuan konsultasi adalah untuk mendapatkan input dalam bentuk umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki serta meningkatkan keputusan yang telah ditentukan dan diimplementasikan. Dengan melakukan fungsi konsultasi, diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengarahkannya, sehingga kepemimpinan dapat berlangsung efektif.
- c. Fungsi partisipasi: Dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin mencoba memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk berpartisipasi dan melaksanakan keputusan. Partisipasi

tidak berarti bahwa bebas untuk melakukan apa yang ingin dilakukan, tetapi dapat melakukan kegiatan secara kooperatif dengan cara yang terkendali dan terarah tanpa mengganggu atau mengambil tugas dasar orang lain.

- d. Fungsi delegasi: Fungsi ini dilakukan dengan memberikan otoritas, dan membuat/menentukan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- e. Fungsi pengendalian: Fungsi pengendalian berarti bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif dapat mengatur kegiatan anggotanya dalam koordinasi langsung dan efektif untuk memaksimalkan tujuan bersama secara maksimal.

### **Indikator kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan yang harus dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan dan mengorganisasi (Supriatna, 2018).
- b. Fleksibilitas intelektual (fleksibilitas konsepsi). Mampu mempergunakan berbagai konsep, dan pandangan-pandangan jika memecahkan masalah atau sedang mengambil suatu keputusan (Ghofar, 2013).
- c. Berani ambil resiko, mandiri (Wartana, 2019).
- d. Bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil (Wartana, 2019).
- e. Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikut/bawahannya (Italiani, 2018).

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah situasi yang menunjukkan bahwa posisi seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan telah meningkat pada jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi (Jayusman, 2016). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan (Zainal, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang diinginkannya melalui pengembangan diri baik secara teori, teknis, koseptual, maupun moral.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Sikap atasan, kolega, dan bawahan. Orang yang beradaptasi dengan pekerjaan tetapi tidak suka bekerja, orang seperti itu tidak akan mendapatkan dukungan untuk mencapai karir yang lebih baik.
- b. Pengalaman. Dalam hal ini, terkait dengan tingkat (pangkat) karyawan. Dalam mempromosikan karyawan tidak hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya.
- c. Pendidikan. Faktor pendidikan biasanya merupakan prasyarat untuk memegang posisi dan mempengaruhi pengembangan karir seseorang akan semakin baik, dengan kata lain, orang-orang dengan pendidikan tinggi juga akan memiliki pemikiran yang lebih baik.
- d. Prestasi. Berasal dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Walaupun hal tersebut terbatas, prestasi yang baik juga tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang.
- e. Faktor nasib. Bahkan rasionya kecil, faktor ini menentukan. bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja.

### **Indikator pengembangan karir**

Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir (Tambengi et al, 2016).
- b. Kesetiaan terhadap organisasi atau perusahaan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir (Tambengi et al, 2016).
- c. Latar belakang pendidikan (Tambengi et al. 2016).
- d. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, masuk akal dan standar promosi yang diketahui secara luas dikalangan semua karyawan (Siagian, 2012).
- e. Kepedulian atasan. Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian tersebut adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab masing-masing sehingga karyawan memahami potensi yang harus diatasi (Siagian, 2012).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan maupun kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Komariyah, 2016). Kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2010)

Kesimpulan dari beberapa definisi diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan baik secara fisik maupun nonfisik seperti pemikiran serta ide-ide yang di tuangkan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Priansa (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

- a. Faktor individu yang meliputi:
  - 1) Kemampuan fisik dan mental.
  - 2) Latar belakang seperti keluarga, status sosial, dan pengalaman.
  - 3) Informasi demografis tentang usia, asal, dan jenis kelamin.
- b. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

#### **Indikator kinerja karyawan**

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja. Dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya (Hasibuan, 2013).
- b. Tanggung jawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya (Hasibuan, 2013).
- c. Kemampuan kerja sama. Untuk beberapa jenis pekerjaan, mungkin harus dilakukan oleh dua atau lebih, sehingga diperlukan kerja sama antar karyawan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan untuk berkolaborasi rekan kerja lainnya (Bangun, 2012).
- d. Kehadiran. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya (Bangun, 2012).
- e. Ketepatan waktu. Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki pekerjaan lain. Oleh karena itu, jika pekerjaan satu bagian tidak selesai tepat

waktu, itu akan menghambat pekerjaan lain. Sehingga mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan (Bangun, 2012).

## 2. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji hipotesis menggunakan data statistik yang tepat dalam penelitian.

### Lokasi Tempat Dan Waktu Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka lokasi dalam penelitian ini adalah di perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Penelitian ini dilaksanakan ± 2 bulan dimulai dari maret-april 2020 dengan melakukan penyebaran kuisioner di 6 kantor TDC dan 5 RETAIL SHOP seluru raya, kabupaten tana toraja dan kabupaten enrekang.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah area umum, termasuk: obyek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pimpinan dan seluruh karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi yang berjumlah 170 orang yang terdiri dari.

**Tabel 2.1** Struktur Jabatan

Karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi	Jumlah
<i>General manager</i>	1
<i>Manager TAP A</i>	1
<i>Manager TAP B</i>	1
<i>Manager</i>	3
<i>Manager Support</i>	1
<i>Team Leader Sales</i>	4
<i>Team Leader Support</i>	3
<i>Sales Force</i>	58
<i>Sales Promotor</i>	7
<i>Channel Support</i>	9
<i>SCC / Youth Buddy</i>	17
<i>TSA / DPE</i>	9
<i>Team Sales Tactical (McD)</i>	2
<i>Team Pelayanan</i>	21
<i>Team Finance &amp; GA</i>	2
<i>Team Support</i>	12
<i>Staff Admin</i>	19
<b>Total</b>	<b>170</b>

**Sumber:** Internal Perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Karena penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja, maka peneliti memutuskan hanya mengambil karyawan sejumlah 163 orang untuk di bagikan kuisioner penelitian dan nantinya akan juga di gunakan sebagai sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2014). Untuk mendapatkan sampel yang representatife, maka peneliti menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2011) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (tidak akurat) dalam penelitian ini,  $N$ = jumlah populasi dan  $e = 10\%$ . Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{163}{1 + 163 (0.1)^2} = 61.98 \text{ dibulatkan } 62$$

Dengan rumus diatas, maka diperoleh jumlah sampel karyawan pada perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi sebagai berikut:

**Tabel 2.2** Perhitungan Jumlah Sampel Penelitian

Karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi	Jumlah	
<i>Team Leader Sales</i>	= $4/163 \cdot 62$	2
<i>Team Leader Support</i>	= $3/163 \cdot 62$	1
<i>Sales Force</i>	= $58/163 \cdot 62$	22
<i>Sales Promotor</i>	= $7/163 \cdot 62$	3
<i>Channel Support</i>	= $9/163 \cdot 62$	3
<i>SCC / Youth Buddy</i>	= $17/163 \cdot 62$	6
<i>TSA / DPE</i>	= $9/163 \cdot 62$	3
<i>Team Sales Tactical (McD)</i>	= $2/163 \cdot 62$	1
<i>Team Pelayanan</i>	= $21/163 \cdot 62$	8
<i>Team Finance &amp; GA</i>	= $2/163 \cdot 62$	1
<i>Team Support</i>	= $12/163 \cdot 62$	5
<i>Staff Admin</i>	= $19/163 \cdot 62$	7
<b>Total</b>		<b>62</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan perhitungan sampel diatas, maka dapat dilihat jumlah sampel yang mewakili dari populasi karyawan di perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2.3** Jumlah Sampel Penelitian

Karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi	Jumlah	
	Populasi	Sampel
<i>Team Leader Sales</i>	4	2
<i>Team Leader Support</i>	3	1
<i>Sales Force</i>	58	22
<i>Sales Promotor</i>	7	3
<i>Channel Support</i>	9	3
<i>SCC / Youth Buddy</i>	17	6
<i>TSA / DPE</i>	9	3
<i>Team Sales Tactical (McD)</i>	2	1
<i>Team Pelayanan</i>	21	8
<i>Team Finance &amp; GA</i>	2	1
<i>Team Support</i>	12	5
<i>Staff Admin</i>	19	7
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>62</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan jumlah sampel pada Tabel 2.3 yaitu sebanyak 62 sampel, maka cara pengambilan 62 sampel dari 163 karyawan ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kita memilih orang sebagai sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian (Hamid dan Patra, 2019). Adapun kriteria pengambilan sampel yaitu:

1. Sudah bekerja  $\pm$  1 tahun
2. Rajin bekerja/masuk kantor
3. Disiplin waktu (briefing pagi)

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini yaitu:

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015). Data ini berupa hasil dari pengisian kuisioner mengenai Kepemimpinan, Pengembangan karir, dan kinerja yang diisi oleh karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2015). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanya sumber data internal. Sumber data internal adalah yang diperoleh dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, sumber data internal adalah karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Data internal mengevaluasi pekerjaan karyawan dalam bentuk data angka, profil, stuktur perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi dan jawaban atas hasil kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

Teknik angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Pilihan teknik kuesioner dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang akurat langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, tetapi pada saat penelitian dilakukan, terjadi suatu wabah penyakit menular (pandemi corona "Virus Covid-19") pemerintah menghimbau seluruh masyarakat untuk melakukan *social distancing* dan *physical distancing* atau jaga jarak untuk mencegah penyebaran virus tersebut. Tidak memungkinkan bagi peneliti untuk langsung ke lapangan melakukan penyebaran kuesioner, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan *tools google form* atau penyebaran kuesioner secara online.

Teknik dokumentasi adalah metode untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk laporan, buku, arsip, dokumen, dan angka yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT.Comindo Mitra Sulawesi, dan data pendukung lainnya.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner* (angket) dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012) "skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Pernyataan yang dijawab oleh responden dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang

relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan. Yaitu untuk pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1. Pernyataan negative nilainya adalah SS=1, S=2, KS=3, TS=4, dan STS=5. Berikut ini menggambarkan rentang skala pada model *likert*.

**Tabel 2.4** Rentang Skala Likert

Pernyataan sikap	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

### Analisis Data

Untuk mendukung hasil penelitian, digunakan software *SPSS Statistic Version 22* untuk menganalisis data penelitian yang diperoleh. Adapun pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Deskripsi Data

#### Analisis deskriptif responden

##### a. Karakteristik responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia dan lamanya bekerja di perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi:

##### 1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Analisis terhadap data jenis kelamin responden perlu untuk dilakukan karena adanya perbedaan antara pria dan wanita yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berikut hasil analisisnya.

**Tabel 2.5** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	37	59,7
2	Perempuan	25	40,3
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.5 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 37 orang atau dalam bentuk persentase 59,7%, sementara responden perempuan berjumlah 25 orang atau dalam bentuk persentase 40,3%. Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi didominasi oleh karyawan laki-laki.

##### 2) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Analisis mengenai tingkat pendidikan penting untuk dianalisa karena setiap jenis pekerjaan membebaskan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Berikut analisisnya:

**Tabel 2.6** Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK/ALIYAH	42	67,7
2	D2	1	1,6
3	D3	4	6,5
4	S1	15	24,2
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.6 diatas, dapat dilihat persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK/ALIYAH sebanyak 42 orang atau 67,7 %, D2 sebanyak 1 orang atau 1,6 %, D3 sebanyak 4 orang atau 6,5 % dan S1 sebanyak 15 orang atau 24,2 %.

### 3) Karakteristik responden berdasarkan usia

Analisis terhadap data usia responden perlu dilakukan karena adanya *issue* penting mengenai hubungan antara umur dengan kinerja yang berkaitan dengan kualitas positif yang dibawa kedalam pekerjaan, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, komitmen terhadap mutu, dan tingkat pengunduran diri yang rendah. Berikut hasil analisisnya:

**Tabel 2.7** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Dibawah 25 tahun	11	17,7
2	25 - 35 tahun	47	75,8
3	36 – 45 tahun	4	6,5
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Data diatas menjelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi didominasi oleh yang berusia 25 – 35 tahun sebanyak 47 orang atau 75,8 %, Di bawah 25 tahun sebanyak 11 orang atau 17,7 % dan 36 – 45 tahun sebanyak 4 orang atau 6,5 %.

### 4) Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik berdasarkan lamanya karyawan bekerja di perusahaan di kategorikan menjadi 2 bagian. Berikut penyajian data nya:

**Tabel 2.8** Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Masa Kerja

No	Lamanya bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 – 5 tahun	47	75,8
2	5 – 10 tahun	15	24,2
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh yang lamanya bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 47 orang atau 75,8 % dan 5 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau 24,2 %.

### b. Hasil uji instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah *kuesioner* (angket) dengan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2012) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Pernyataan yang dijawab oleh responden dinilai konsisten dengan jawaban alternatif yang relevan. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan. Yaitu untuk pernyataan

positif dengan nilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, dan STS=1. Pernyataan negative nilainya adalah SS=1, S=2, KS=3, TS=4, dan STS=5. Berikut sajian data rentang skala pada model likert.

**Tabel 2.9** Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan

<b>Kepemimpinan</b>					
<i>X<sub>1</sub></i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
X1.1	KS	1	1,6	1,6	1,6
	S	18	29	29	30,6
	SS	43	69,4	69,4	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X1.2	KS	3	4,8	4,8	4,8
	S	17	27,4	27,4	32,3
	SS	42	67,7	67,7	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X1.3	KS	2	3,2	3,2	3,2
	S	18	29	29	32,3
	SS	42	67,7	67,7	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X1.4	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	4	6,5	6,5	8,1
	S	20	32,3	32,3	40,3
	SS	37	59,7	59,7	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X1.5	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	3	4,8	4,8	6,5
	S	17	27,4	27,4	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Variabel kepemimpinan diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pernyataan seperti yang ada pada Tabel 4.6 diatas. kelima pernyataan kuesioner didominasi instrumen sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS) kemudian tidak setuju (TS). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian sejalan dengan kepemimpinan yang ada dalam manajemen perusahaan.

**Tabel 2.10** Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Variabel Pengembangan Karir

<b>Pengembangan Karir</b>					
<i>X<sub>2</sub></i>	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
X2.6	STS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	4	6,5	6,5	8,1
	S	27	43,5	43,5	51,6
	SS	30	48,4	48,4	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

X <sub>2.7</sub>	KS	1	1,6	1,6	1,6
	S	23	37,1	37,1	38,7
	SS	38	61,3	61,3	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X <sub>2.8</sub>	TS	3	4,8	4,8	4,8
	KS	11	17,7	17,7	22,6
	S	28	45,2	45,2	67,7
	SS	20	32,3	32,3	100
X <sub>2.9</sub>	KS	4	6,5	6,5	6,5
	S	18	29	29	35,5
	SS	40	64,5	64,5	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
X <sub>2.10</sub>	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	4	6,5	6,5	8,1
	S	26	41,9	41,9	50
	SS	31	50	50	100
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Variabel pengembangan karir diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pernyataan seperti yang ada pada Tabel 4.7 diatas. Kelima pernyataan kuesioner didominasi instrumen sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) kemudian sangat tidak setuju (STS). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pernyataan mengenai pengembangan karir dalam kuesioner penelitian sependapat dengan maksud dan harapan responden.

**Tabel 2.11** Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Kinerja

<b>Kinerja Karyawan</b>					
Y	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>	
Y.1	TS	1	1,6	1,6	1,6
	KS	2	3,2	3,2	4,8
	S	31	50	50	54,8
	SS	28	45,2	45,2	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
Y.2	KS	5	8,1	8,1	8,1
	S	24	38,7	38,7	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
Y.3	KS	2	3,2	3,2	3,2
	S	15	24,2	24,2	27,4
	SS	45	72,6	72,6	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Y.4	KS	4	6,5	6,5	6,5
	S	19	30,6	30,6	37,1
	SS	39	62,9	62,9	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
Y.5	KS	3	4,8	4,8	4,8
	S	26	41,9	41,9	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Variabel kinerja diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari 5 pernyataan seperti yang ada pada Tabel 4.8 diatas. kelima pernyataan kuesioner didominasi instrumen sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), kemudian tidak setuju (TS). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pernyataan mengenai kinerja dalam kuesioner penelitian sejalan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

### Uji validitas dan reliabilitas

#### a. Uji validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Arikunto, 2010). Jika instrumen mampu mengukur kondisi yang diperlukan untuk mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan:

Hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid

Hasil  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai dari  $r$  tabel maka digunakan rumus  $r$  tabel  $df = n-2$ . Dimana  $n$  = jumlah sampel dan  $2$  = jumlah variabel independen (Siregar, 2015). Dan untuk menentukan tingkat validitas item, hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 5%.

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berarti bahwa kepercayaan suatu instrumen cukup untuk membuatnya digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah sangat baik (Arikunto, 2010). Reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari instrumen yang digunakan, dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui reliabilitas instrumen (Arikunto 2010) Jika nilai *cronbach's alpha*  $>$  0,60 menunjukkan bahwa kuesioner dapat diandalkan atau reliabel/konsisten dan jika nilai *cronbach's alpha*  $<$  0,60 menunjukkan bahwa kuesioner tidak dapat diandalkan atau tidak konsisten/reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.12** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
Kepemimpinan	X <sub>1.1</sub>	0,789	0,250	0,779	Valid Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,828	0,250	0,779	Valid Reliabel
	X <sub>1.3</sub>	0,693	0,250	0,779	Valid Reliabel
	X <sub>1.4</sub>	0,630	0,250	0,779	Valid Reliabel
	X <sub>1.5</sub>	0,702	0,250	0,779	Valid Reliabel

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.12 diatas semua item pernyataan mengenai kepemimpinan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,250. Dan hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* variabel kepemimpinan yaitu  $0,779 > 0,60$ .

**Tabel 2.13** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengembangan Karir

Variabel	Item	r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan
Pengembangan Karir	X <sub>2.6</sub>	0,825	0,250	0,795	Valid Reliabel
	X <sub>2.7</sub>	0,773	0,250	0,795	Valid Reliabel
	X <sub>2.8</sub>	0,662	0,250	0,795	Valid Reliabel
	X <sub>2.9</sub>	0,736	0,250	0,795	Valid Reliabel
	X <sub>2.10</sub>	0,709	0,250	0,795	Valid Reliabel

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.13 diatas semua item pernyataan mengenai pengembangan karir dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,250. Dan hasil uji reliabilitas variabel pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* variabel pengembangan karir yaitu  $0,795 > 0,60$ .

**Tabel 2.14** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan
Kinerja karyawan	Y.1	0,770	0,250	0,870	Valid Reliabel
	Y.2	0,840	0,250	0,870	Valid Reliabel
	Y.3	0,774	0,250	0,870	Valid Reliabel
	Y.4	0,763	0,250	0,870	Valid Reliabel
	Y.5	0,911	0,250	0,870	Valid Reliabel

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.14 diatas semua item pernyataan mengenai kinerja dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,250. Dan hasil uji reliabilitas variabel kinerja, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* variabel kinerja yaitu  $0,870 > 0,60$ .

### **Analisis regresi linear berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperkirakan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya nilai) (Sugiyono, 2012). Yaitu pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) pada PT.Comindo Mitra Sulawesi. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.15** Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3,915	2,114		1,852	,069
Kepemimpinan ( $X_1$ )	,294	,177	,256	1,662	,102
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	,409	,164	,384	2,493	,016

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan (Y)

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Tabel 2.15 menunjukkan perhitungan regresi linear berganda, nilai konstanta yang diperoleh adalah 3,915 sedangkan koefisien regresi linear berganda kepemimpinan adalah 0,294 dan koefisien regresi linear berganda pengembangan karir adalah 0,409. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,915 + 0,294X_1 + 0,409X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Pengembangan Karir

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika kepemimpinan dan pengembangan karir bernilai 0 maka kinerja karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi adalah sebesar 3,915.
- 0,294 adalah nilai Koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ). Dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) mengalami perubahan sebesar 0,294 satuan. Dan berlaku sebaliknya apabila kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja (Y) mengalami perubahan sebesar 0,294 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 0,409 adalah nilai Koefisien regresi pengembangan karir ( $X_2$ ). Dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya apabila pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) mengalami perubahan sebesar 0,409 satuan. Dan berlaku sebaliknya apabila pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja (Y) mengalami perubahan sebesar 0,409 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Uji hipotesis

- Secara persial (uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara persial mempengaruhi atau tidak variabel dependen (Priyatno, 2012). Yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) apakah ada atau tidaknya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel dependen yaitu kinerja (Y). Aturan keputusan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan dalam uji t menggunakan SPSS versi 22 adalah 5% (0,05) atau membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dan untuk mengetahui nilai t tabel maka digunakan rumus  $df=n - 2$ . Dimana n = jumlah sampel dan 2 = jumlah variabel independen (Siregar, 2015). Hasil pengolahan data dapat dilihat dari Tabel 4.12 diatas.

Untuk mengetahui secara persial (uji t) apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Variabel kepemimpinan ( $X_1$ )

a) Rumusan hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

b) Dasar pengambilan keputusan

Ho : diterima jika sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel  
ditolak jika sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel

Ha : diterima jika sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel  
ditolak jika sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

c) Hasil

Dari hasil Tabel 2.15 diatas diperoleh nilai sig. untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,102. Kemudian di masukan ke dalam dasar pengambilan keputusan, diketahui sig. sebesar 0,102 > 0,05 atau t hitung 1,662 < t tabel sebesar 2,000. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Artinya kepemimpinan yang ada dalam menejemen perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi harus lebih diperbaiki dan ditingkatkan guna memicu atau meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tingkat kesalahan 5%.

2) Variabel pengembangan karir ( $X_2$ )

a) Rumusan hipotesis:

Ho : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Ha : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

b) Dasar pengambilan keputusan

Ho : diterima jika sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel  
ditolak jika sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel

Ha : diterima jika sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel  
ditolak jika sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

c) Hasil

Dari hasil Tabel 2.15 diatas diperoleh nilai sig. untuk pengembangan karir sebesar 0,016. Kemudian di masukan ke dalam dasar pengambilan keputusan, diketahui sig. sebesar 0,016 < 0,05 atau t hitung 2,493 > t tabel sebesar 2,000. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Artinya semakin baik pengembangan karir dalam menejemen perusahaan PT. Comindo mitra sulawesi akan memicu atau meningkatkan kinerja karyawannya dan itu berlaku sebaliknya, dengan tingkat kesalahan 5%.

b. Secara simultan (uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) apakah secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel dependen yaitu kinerja (Y). Kriteria untuk membuat keputusan dalam uji F menggunakan SPSS versi 22 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% (0,05) atau membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dan untuk mengetahui nilai F tabel maka digunakan rumus  $df=n-2$ . Dimana  $n$  = jumlah sampel dan  $2$  = jumlah variabel independen (Siregar, 2015). Hasil pengolahan data dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 2.16** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,692	2	126,346	16,411	,000 <sup>b</sup>
	Residual	454,230	59	7,699		
	Total	706,923	61			

a. *Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)*  
b. *Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)*

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Untuk mengetahui secara simultan (uji F) Yaitu kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) apakah secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Rumusan hipotesis

Ho : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Ha : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

2) Dasar pengambilan keputusan

Ho : diterima jika sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel  
ditolak jika sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel

Ha : diterima jika sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel  
Ditolak jika sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel

3) Hasil

Dari hasil Tabel 2.16 diatas diperoleh nilai sig. sebesar 0,000. Kemudian di masukan ke dalam dasar pengambilan keputusan: diketahui sig. sebesar 0,000 < 0,05 atau F hitung 16,411 > F tabel sebesar 3,15. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya adalah kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

c. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dirancang untuk mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan dalam variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil olahan data dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2.17** Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,598 <sup>a</sup>	,357	,336	2,77467	

a. *Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)*

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel 2.17 hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diatas, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,336. Artinya besaran variasi perubahan kinerja karyawan PT.Comindo

Mitra Sulawesi dapat dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 33,6%. Sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

### 3. Pembahasan

Berikut ini adalah pembahasan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan:

- a. Uji hipotesis 1: terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Kepemimpinan adalah hubungan sosial yang didalamnya terjadi interaksi baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin dalam hal ini karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kesimpulan dari teori kepemimpinan tersebut didukung oleh hasil uji hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara persial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi. Artinya kepemimpinan dengan indikator merencanakan dan mengorganisasi, fleksibel intelektual, berani ambil resiko serta mandiri, bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, dan kepemimpinan yang memiliki karisma yang diakui oleh pengikut/bawahannya memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Widodo, 2010; (Suprpta et al., 2015); dan Sari et al., 2012) bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang ada dalam manajemen PT.Comindo Mitra Sulawesi harus lebih diperbaiki dan ditingkatkan lagi, oleh sebab itu pimpinan harus memperhatikan karyawan baik itu secara langsung maupun tidak langsung, harus lebih mendekati diri agar pimpinan mengerti dan memahami apa yang menjadi kendala atau keluhan dari karyawan, sehingga masalah tersebut dapat terselesaikan dengan baik yang nantinya diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan atau tidak dapat mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Djufri Hasan (2017) dan Posuma (2013) yang mengatakan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Uji hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang diinginkannya melalui pengembangan diri baik secara teori, teknis, koseptual, maupun moral. Kesimpulan tersebut dapat didukung oleh hasil dari penelitian ini yang dimana variabel pengembangan karir dengan indikator prestasi kerja, kesetian, latar belakang pendidikan, perlakuan adil, dan kepedulian atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kebijakan perusahaan mengenai pengembangan karir berdasarkan indikator yang ada setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir hingga jabatan yang telah direncanakan atau jabatan tertinggi dalam perusahaan, kebijakan tersebut tentunya akan mendorong karyawan dalam memberikan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan jenjang karirnya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utama et al., 2016; Pesik dan Sepang, 2019; Kaseger, 2013) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Uji hipotesis 3: kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian diketahui kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dijelaskan dari hasil uji F yang bertanda positif atau menandakan hubungan searah dan nilai F hitung  $16,411 > F$  tabel 3,15 dengan tingkat sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya kepemimpinan dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

#### **4. Simpulan dan Saran**

##### **Simpulan**

Penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi, hasil pengolahan dan analisis data menggunakan *google form*, *microsoft excel 2010*, dan aplikasi SPSS versi 22. Dari penjelesaian-penjelasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara persial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi
2. Pengembangan karir secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi
3. Kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi

##### **Saran**

Untuk mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal, maka peningkatan kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi merupakan hal yang sangat penting dilakukan. Berdasarkan dari hasil simpulan penelitian, beberapa saran dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak menejemen perusahaan dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan proses pengembangan karir. Agar selalu memperhatikan baik dari segi peralatan, fasilitas, dan keamanan kerja karyawan, hubungan sosial pimpinan dan karyawan atau sesama karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan, peluang berupa kenaikan gaji, peluang yang sama untuk semua karyawan berkarir kejenjang yang lebih baik, memberikan pelatihan bagi karyawan, selalu memberikan motivasi untuk karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaan, dan memberikan promosi untuk karyawan berprestasi. Agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keuntungan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya menjadikan penelitian ini sebagai salah satu sumber informasi untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi agar diperoleh hasil atau gambaran yang lebih lengkap sehingga penelitian selanjutnya lebih sempurna dari hasil penelitian ini.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga.
- Djufri Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana." *Jurnal Katalogis* 5:10.

- Ghofar, Abdul. 2013. "Fleksibilitas Kepemimpinan Pendidikan: Upaya Menciptakan Budaya Sekolah Yang Berkarakter." *Jurnal At Tarbawi Al Haditsah* 1(2):1–26.
- Ghozali, H. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Rahmad Solling, and I. Ketut Patra. 2019. *Buku Ajar Pengantar Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. edited by Khaeruman. serang-banten: CV. AA. Rizky.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Italiani, Fanni Adhistya. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. SEMEN GRESIK (Persero) Tbk." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 6(1):11.
- Jayusman, Siti Nurul Khotimah dan Hendra. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat." *JURNAL ILMIAH BISNIS Dan KEUANGAN* 2:2.
- Judge, Stephen P. Dan Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaseger, Regina Gledy. 2013. "Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square." *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916* 1(4):906–16.
- Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang, dan Jopie Rotinsulu<sup>3</sup>. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado." *Jurnal EMBA* 7(3):3929–37.
- Komariyah, Emron Edison. Yohny Anwar. Dan Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, dan I. Gede Riana. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Univeritas Udayana* 4(06):430–42.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2010. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi, Veithzal Rivai Dan Deddy. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado." *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 906-916* 1(4):646–56.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang

Makassar.” *Jurnal Analisis* 1:1.

Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sendow. 2015. “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15:05.

Saputra, Angga rahyu, and Susi Hendriani. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 7(1):1–17.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. 2015. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Supriatna, Odang. 2018. “Pengaruh Keadilan Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)* 20–33.

Tambengi, Kevin F. ..., Christoffel Kojo, and Farlane S. Rumokoy. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut.” *Emba* 4(4):1088–97.

Utama, Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi Dan I. Wayan Mudiarta. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(9):5494–5523.

Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.

Wartana, I. Made Hedy et al. 2019. “Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Karyawan Ukm Di Kabupaten Gianyar, Bali.” *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 23(2):131–41.

Widodo, Tri. 2010. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga).” *Among Makarti* 3(5):14–35.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7*. Depok: PT. Raja Garafindo.