

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Manajemen sumber daya manusia biasanya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang tertinggi, hubungan kerja yang harmonis di antara para karyawan dan tujuan mengintegrasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Posuma, 2013).

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. Karyawan dapat termotivasi dengan memberikan apa yang mereka butuhkan dan inginkan, tetapi memberikan motivasi kerja bisa sulit, karena apa yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Murti dan Srimulyani, 2013).

Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada pemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan

memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Depitra dan Soegoto, 2018). Selain beberapa faktor tersebut, masih banyak lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini hanya berfokus pada kepemimpinan dan pengembangan karir.

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. Kemampuan mempergunakan berbagai konsep (fleksibilitas intelektual) akan membantu seorang pemimpin dalam mengambil keputusan serta dapat membantu seorang pemimpin dalam memecahkan masalah yang ada. Seorang pemimpin juga dituntut untuk berani mengambil resiko dalam memutuskan dan dapat mempertanggung jawabkan setiap keputusan yang diambilnya. Untuk menciptakan kepemimpinan yang ideal pemimpin harus memiliki karisma yang diakui oleh bawahan atau karyawan sehingga setiap arahan yang diberikan dapat dijalankan dengan baik dan tepat.

Kepemimpinan yang sukses berarti bahwa pemimpin dapat merangsang pertumbuhan dan perkembangan bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang baik, dengan demikian menjadi pencipta dan promotor bawahannya. Pemimpin dapat membuat dampak positif pada karyawan dan membuatnya bekerja sesuai dengan instruksi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat

kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memotivasi serta memperhatikan karyawan dapat memicu peningkatan kinerja. Kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Widodo, 2010).

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Dimana 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). Tentunya pengembangan karir tidak dilakukan kepada semua karyawan dalam kurun waktu yang bersamaan. 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. Pengembangan karir dapat

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai terhadap pekerjaannya (Renaldy Massie dan Bernhard Tewal, 2015). Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen kuat dan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam upaya membantu atau mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kaseger, 2013).

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 layolitas kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik tercipta jika kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja diterapkan dengan baik. Serta kemampuan bekerja sama antar karyawan terjadi secara optimal dan kemampuan mempertanggung jawabkan setiap hasil kerja dapat menciptakan prestasi kerja bagi karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan agar lebih baik.

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 di lakukan oleh (Widodo, 2010; (Suprpta et al., 2015); dan Sari et al., 2012) bahwa terdapat pegraruh 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.

Dengan adanya hal tersebut, karyawan akan memiliki semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi, yang nantinya akan berdampak pada loyalitas karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. 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 membutuhkan loyalitas karyawan dalam membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari latar belakang dan GAP yang sudah dikemukakan diatas, peneliti termotivasi melakukan penelitian ini guna membuktikan secara studi ilmiah beberapa permasalahan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang terjadi maupun yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi. Berdasarkan hal-hal tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Comindo Mitra Sulawesi”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

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

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

- a. Sebagai sarana untuk mempraktikkan pemikiran ilmiah berdasarkan disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.
- b. Tambahan informasi untuk menyumbangkan ide dan pengetahuan dalam penelitian.

1.4.2 Manfaat praktis

Bagi PT.Comindo Mitra Sulawesi terutama, untuk mengetahui sampai sejauh mana kepemimpinan dan pengembangan karir berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan.

1.4.3 Manfaat kebijakan

Diharapkan dari hasil penelitian ini menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi dan mengambil kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini mengenai bagaimana proses kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik itu positif maupun negatif pada PT.Comindo Mitra Sulawesi. Untuk mengklarifikasi masalah yang akan dibahas dan menghindari diskusi yang luas atau menyimpang, perlu mengangkat suatu batasan masalah. Adapun batasan

masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini, yaitu hanya terkait kepemimpinan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan dalam perusahaan sangat di perlukan, guna menentukan tujuan serta merencanakan proses atau langkah-langkah apa yang akan ditempuh untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dengan kepemimpinan yang baik maka tujuan yang akan dicapai akan jelas, serta proses atau langkah-langkah yang dilakukan tepat dan terarah. Kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014).

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)

Kesimpulan kepemimpinan dari beberapa definisi di atas 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.

2.1.2 Fungsi kepemimpinan

Tugas utama pemimpin untuk melaksanakan kepemimpinan tidak terbatas pada kemampuannya untuk melaksanakan rencana kerja saja, harus dapat berpartisipasi dalam semua aktivitas perusahaan, atau mengajak semua anggotanya memainkan peran aktif sehingga mereka dapat memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan. Fungsi tersebut dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang diatur dan diharapkan sesuai dengan implementasi pada posisi yang sama, terutama pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi dan masing-masing fungsi membawa harapan bagaimana perilaku pemimpin dalam organisasi, fungsi kepemimpinan adalah fenomena sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu organisasi ataupun perusahaan.

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. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memobilisasi dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.
- 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. Partisipasi pemimpin harus mempertahankan fungsinya sebagai pemimpin bukan sebagai pelaksana.
- 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. Fungsi pengendalian dapat dicapai melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut (Indrasari, 2018) yaitu:

- a. Pengambil keputusan dan merealisasi keputusan itu.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja pada para bawahan.
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen.

- d. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan.
- f. Memprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana.
- g. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan.

Dapat ditarik kesimpulan pemimpin memiliki fungsi penentu perencanaan perusahaan, mengorganisir perusahaan, mampu menggerakkan bawahan atau karyawan agar mencapai kinerja yang diharapkan, pengawasan agar komponen perusahaan tetap berjalan sesuai tujuan yang telah ditentukan, dan menjadi penghubung perusahaan yang dibawah dengan perusahaan lain.

2.1.3 Indikator kepemimpinan

Pemimpin adalah contoh bagi orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut mengetahui secara keseluruhan potensi perusahaan yang dipimpinnya untuk mampu memahami permasalahan dari semua aspek. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan masalah dengan baik dan mengatasinya agar tidak menimbulkan kekhawatiran bagi bawahan yang dipimpinnya. Namun penerapannya, pimpinan masih kurang optimal untuk mengelola serta mengatasi permasalahan yang ada dibawah. Disinilah kematangan berfikir, keahlian berkomunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dari seorang pemimpin dibutuhkan.

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).

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir sangat penting dalam perusahaan, karena dengan adanya pengembangan karir karyawan atau bawahan selalu meningkatkan kualitas diri guna mencapai karir yang diinginkan. 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 setiap orang yang bekerja diperusahaan akan memiliki harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah dibuat (Wahyudi, 2012). Pengembangan karir adalah proses meningkatkan keterampilan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan (Zainal, 2015).

Kesimpulan dari beberapa definisi diatas pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang diinginkannya melalui pengembangan diri baik secara teori, teknis, koseptual, maupun moral.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Rencana yang dibuat oleh karyawan disertai dengan tujuan karir yang masuk akal dan realistis, jika tidak ada pengembangan karir yang sistematis rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan (Halina, 2019). 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. Dengan kata lain, orang-orang ini tidak digunakan dalam organisasi.
- 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.

2.2.3 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).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi potensial yang nyata. Faktor tersebut memainkan peran tidak hanya bekerja secara fisik, tetapi juga dalam pikiran. Optimalisasi sumber daya manusia adalah fokus perhatian

organisasi pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber penting atau faktor kunci untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dan kelompok dalam organisasi, ini didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Dapat menyelesaikan masalah dalam waktu yang ditentukan tanpa melanggar hukum (Busro, 2018). 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.

2.3.2 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.

2.3.3 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. Kesedian 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).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menentukan inspirasi baru. Terdapat penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil
1	Widodo (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	<p>Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</p> <p>Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</p> <p>Sumbangan efektif variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga sebesar 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 52,9% pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel diluar ketiga variabel yang diteliti.</p>
2	Kaseger (2013)	Pengembangan Karir Dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari <i>Department Store</i> Manado <i>Town Square</i>	<p>Pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari <i>Department Store</i> Manado <i>Town Square</i> sehingga hipotesis yang menyatakan diduga variabel pengembangan karir dan variabel <i>self-efficacy</i> secara bersama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan di PT. Matahari <i>Department Store</i> Manado <i>Town Square</i> dapat di terima.</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari <i>Department Store</i> Manado <i>Town Square</i>.</p> <p><i>Self-efficacy</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari <i>Department Store</i> Manado <i>Town Square</i>.</p>
3	Suprpta et al. (2015)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada <i>Wake Bali Art Market</i> Kuta-Bali)	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	Sari et al. (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	<p>Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.</p> <p>Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.</p> <p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar</p>

5	Djufri Hasan (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Ampana	<p>Kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan memberikan pengaruh negatif dan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana.</p> <p>Kepemimpinan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana.</p> <p>Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana.</p>
6	Posuma (2013)	Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado	<p>Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p> <p>Kompetensi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.</p> <p>Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Kinerja karyawan hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan variabel kompensasi.</p>
7	Utama et al. (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery	<p>pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p> <p>Pengembangan karir berpengaruh positif dan</p>

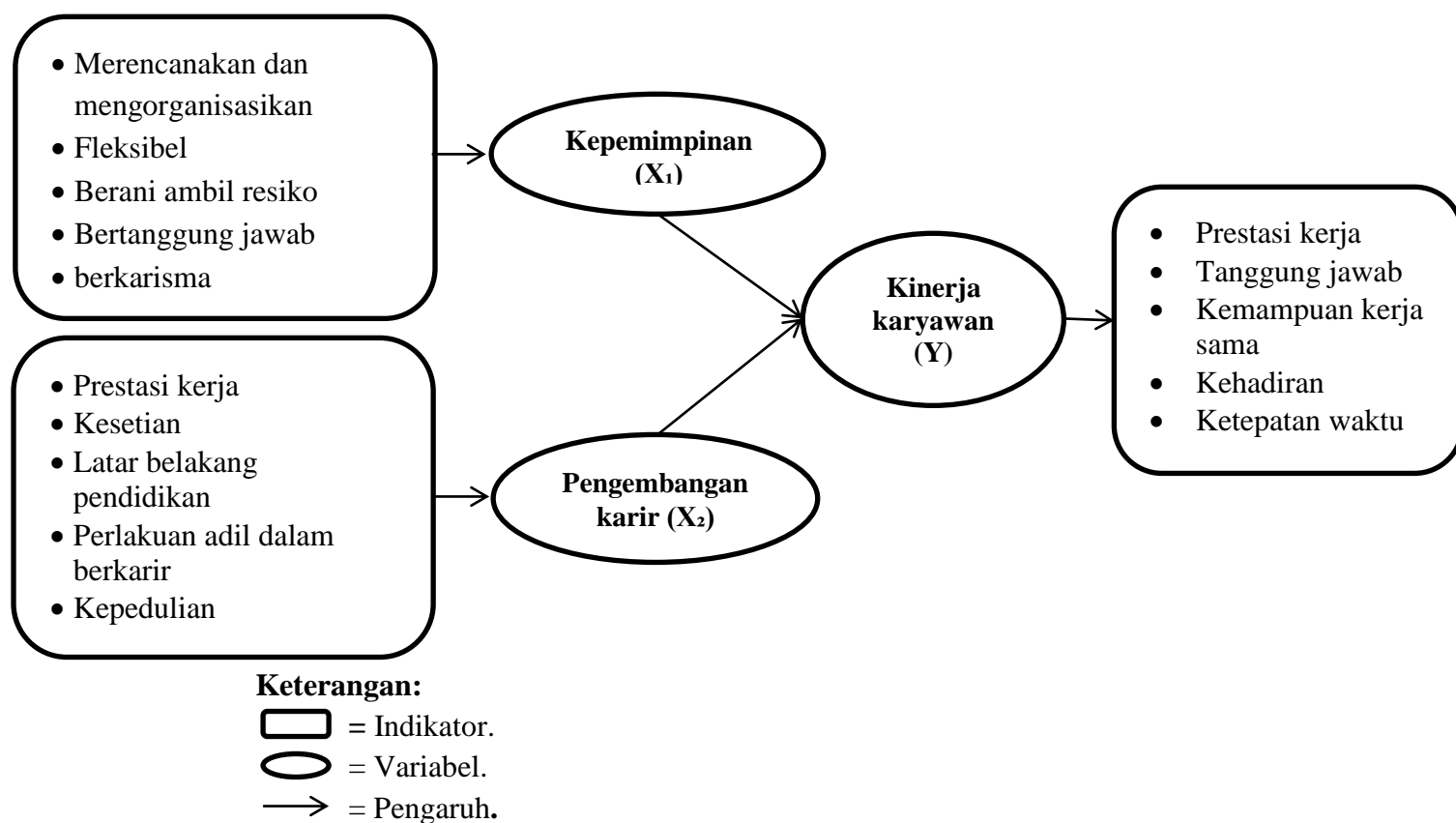
			<p>signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi kerja tidak signifikan memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Karya Mas <i>Art Gallery</i>.</p>
8	Kevin J Pesik, Jantje L. Sepang (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado	<p>Berdasarkan pengujian dan pengamatan bahwa untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.</p> <p>Berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Manado.</p> <p>Berdasarkan pengujian dan pengamatan secara bersama – sama (simultan), variabel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Sulutgo Manado dapat diterima.</p>
9	Saputra dan Hendriani (2015)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru	<p>Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

			<p>Secara parsial faktor pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan</p>
10	Renaldy Massie, Bernhard Tewel (2015)	Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara secara simultan.</p>
11	Marpaung (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta	<p>Terdapat pengaruh negatif tidak signifikan kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta</p> <p>Terdapat pengaruh positif signifikan teamwork terhadap kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.</p> <p>Kepemimpinan dan teamwork secara bersama-sama</p>

			memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi
12	Ramli dan Yudhistira (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi terbukti positif dan signifikan Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
14	Sari (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
15	Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)	Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi dua variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu: kepemimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), dan Kinerja (Y). Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara, yang kebenarannya masih diragukan, karena itu harus diuji secara empiris (Sugiyono, 2014). Jika data yang dikumpulkan mendukung pernyataan, asumsi akan diterima. Hipotesis ini adalah hipotesis dasar dan kemudian sampai pada teori yang masih perlu diuji. Oleh

karena itu asumsi ini hanya merupakan jawaban sementara atas pernyataan yang dibuat mengenai pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diatas, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I

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

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

2. Hipotesis II

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

3. Hipotesis III

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Creswell (2010) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah data angka dan statistik objektif yang diperoleh melalui perhitungan ilmiah. Kalkulasi ilmiah ini ditentukan dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta untuk menjawab sejumlah pertanyaan tentang survei, sehingga dapat menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji hipotesis menggunakan data statistik yang tepat dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi.

3.2 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 seluwu raya, kabupaten tana toraja dan kabupaten enrekang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi penelitian

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 3.1 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 & GA</i>	2
<i>Team Support</i>	12
<i>Staff Admin</i>	19
Total	170

Sumber: Internal Perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi

3.3.2 Sampel penelitian

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 representatif, 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 3.2 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 & 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
Total		62

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 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 3.3 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 & GA</i>	2	1
<i>Team Support</i>	12	5
<i>Staff Admin</i>	19	7
Total	163	62

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan jumlah sampel pada Tabel 3.3 yaitu sebanyak 62 sampel, maka cara pengambilan 62 sampel dari 163 karyawan ditentukan menggunakan tehnik purposive sampling. Purposive sampling merupakan tehnik 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 kreteria pengambilan sampel yaitu:

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

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis 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 kuisisioner 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.

3.4.2 Sumber data

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.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

3.5.1 Angket (kuesioner)

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.

3.5.2 Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah metode untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk laporan, buku, arsip, dokumen, dan angka yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015). Agar memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data

tentang gambaran umum PT.Comindo Mitra Sulawesi, dan data pendukung lainnya.

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang disebabkan oleh adanya variabel independen/bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6.2 Variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan/kemunculan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2).

3.6.3 Definisi operasional

Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan mengambil kesimpulan dari pengertian variabel dan kondisi di tempat penelitian, yaitu:

Tabel 3.4 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan	Kepemimpinan pada PT.Comindo Mitra Sulawesi 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.	a) Merencanakan dan mengorganisasikan b) Fleksibel c) Berani ambil resiko d) Bertanggung jawab e) Karismatik
Pengembangan karir	Pengembangan karir yang ada pada perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi merupakan tindakan untuk mencapai rencana karir yang diinginkan melalui pengembangan diri baik secara teori, teknis, koseptual, maupun moral.	a) Prestasi b) Kesetiaan c) Latar belakang pendidikan d) Perlakuan adil e) Kepedulian
Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi baik secara fisik maupun nonfisik seperti pemikiran serta ide-ide yang di tuangkan dalam perusahaan agar tercapai tujuan yang diinginkan dan meminimalisir kerugian.	a) Prestasi kerja b) Tanggung jawab c) Kerja sama d) Kehadiran e) Tepat waktu

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

3.7 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 3.5 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 Tahun 2020

3.8 Analisis Data

3.8.1 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 tingkat validitas item, hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical

Product and Service Solution) dimana r hitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

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.

Penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui reliabilitas instrumen (Arikunto 2010):

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
σ_t^2	= Varians total

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.

3.8.2 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 karyawan (Y) pada PT.Comindo Mitra Sulawesi. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi Kepemimpinan

b_2 : Koefisien regresi Pengembangan karir

X_1 : Variabel independent (kepemimpinan)

X_2 : Variabel independent (pengembangan karir)

3.8.3 Uji hipotesis

a. Secara Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial 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 karyawan (Y). Aturan keputusan dengan tingkat signifikansi yang ditentukan dalam uji t menggunakan SPSS versi 22 adalah 5%:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau t hitung $> t$ tabel. maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

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 karyawan (Y). Kriteria untuk membuat keputusan dalam uji F menggunakan SPSS versi 22 adalah:

1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, atau F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, atau F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dirancang untuk mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan dalam variabel dependen (Ghozali, 2016). Bila koefisien determinasi $R^2 = 0$, itu berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel dependen ($= 0\%$). Sebaliknya, jika koefisien determinasi $R^2 = 1$, itu berarti bahwa variabel

dependen dipengaruhi oleh variabel independen 100%. Letak R^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi variabel dependen dapat diketahui dari skortabel koefisien secara parsial variabel independen terhadap atau kuadrat parsial correlation dari Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau adjusted R square. Nilai adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Profil Perusahaan

PT.Comindo Mitra Sulawesi adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk dalam hal ini distributor produk PT.Telkomsel selain mendistribusi, PT.Comindo Mitra Sulawesi juga diberikan wewenang untuk mengembangkan market PT.Telkomsel dalam semua item produk yang disediakan, baik produk fisik maupun produk non fisik, produk fisik diantaranya adalah produk kartu perdana dan produk non fisik yakni voucherless (M-kios).

PT.Comindo Mitra Sulawesi telah bekerja sama dengan PT.Telkomsel selaku distributor atau dealer sejak tahun 1997 tepatnya di tanggal 17 juli 1997, dimana mulai dengan mengelola Grai halo sorowako yang dulunya sebagai tempat yang dijadikan pengembang tambang nikel di sulawesi selatan.

Sebelum tahun 2010 adalah era non cluster, dimana mitra distributor PT.Telkomsel dibolehkan untuk membuka layanan penjualan dan distribusi dimana saja, jadi memungkinkan di satu wilayah ada beberapa mitra dealer/distributor.

Di tahun-tahun tersebut diatas PT.Comindo tetap konsisten di wilayah luwu raya sebelumnya dimulai dari sorowako dan luwu timur secara keseluruhan sampai pada tahun 2013. Ditahun 2010-2013 PT.Telkomsel mempercayakan kepada PT.Comindo Mitra Sulawesi untuk mengelola kabupaten luwu timur. Ditahun 2013-2015 PT.Comindo mendapat tambahan wilayah operasional yaitu Kab. Luwu timur, luwu utara, dan 5 kecamatan di kabupaten luwu yang ada di

wilayah walenrang-lamasi (Walmas). Terhitung 1 Oktober 2015 PT.Comindo Mitra Sulawesi mendapat tanggung jawab yang lebih luas lagi yakni luwu raya (kab. Luwu, kota palopo, kab. Luwu timur, kab. Luwu utara) dan kab. Toraja utara. Ditahun 2015-2020 PT.Comindo Mitra Sulawesi kembali mendapat tambahan wilayah operasional yaitu desember 2017 tana toraja (makale) dan oktober 2019 kab. Enrekang.

a. Visi Misi perusahaan

1) Visi:

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyediaan jasa telekomunikasi, informasi, penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile dalam pola distribusi produk dan jasa telekomunikasi di bawah naungan PT.Telkomsel.

2) Misi:

- a) Mengedepankan pola distribusi retail
- b) Mengedepankan pola distribusi direct
- c) Mengutamakan coverage dalam pola distribusi
- d) Lebih cepat dalam informasi dan promosi produk dari competitor
- e) Fokus ke layanan solusi digital customer, promo produk dan push sales menggunakan aplikasi DigiPOS Outlet
- f) Menjaga pola kemitraan keatas dan kebawah termasuk memaksimalkan pengembangan potensi karyawan sebagai asset terbesar perusahaan untuk peningkatan bisnis kedepan.

b. Alamat kantor PT.Comindo Mitra Sulawesi di beberapa wilayah operasional

PT.Comindo Mitra Sulawesi memiliki beberapa kantor cabang di beberapa wilayah, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Alamat Kantor

KANTOR	ALAMAT	CALL CENTER
Palopo	Jl. Andi Jemma depan SDN Matirowalie	82190925555
Walmas	Jl. Poros Palopo-Masamba, Desa Batusitanduk, Kec. Walenrang	81243580535
Padang Sappa	Jl. Poros Padang Sappa, Samping Alfamidi setelah Pasar	85342666020
Belopa	Jl. Sungai Pareman, Kel. Sabe, depan perum. beringin permai	85343744567
Masamba	Jl. Sultan Hasanuddin Depan RS Umum Masamba	85241555553
Mangkutana	Jl. Trans Sulawesi Depan J&T Tomoni	85299716000
Sorowako	Jl. Gamalama No.01 Samping Bank Bri	82343197773
Malili	Jl. Sultan Hasanuddin, Sebelum Hotel Musafir	82343114114
Rantepao	Jl. Poros Rantepao Makale, Lembang rinding Batu	81245607077
Makale	Jl. Pongtiku Depan Warung Laras Kec.Makale Kab.Tana Toraja	82193516633
Enrekang	Jl. Pangeran diponegoro, Samping Warung Makan 99 Enrekang	85298088800

Sumber: Internal Perusahaan PT.Comindo Mitra Sulawesi

c. Produk-produk distribusi PT.Comindo Mitra Sulawesi

- 1) Pulsa reguler (biasa)
- 2) Paket data (internet)
- 3) Kartu perdana simPATI, AS, dan LOOP (biasa)
- 4) Kartu data simPATI, AS, dan LOOP (internet)
- 5) Voucher fisik

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 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. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu di perhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil 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 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Lampiran 7 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 4.2 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 membebankan tuntutan berbeda terhadap seseorang dan bahwa setiap orang harus memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Berikut analisisnya:

Tabel 4.3 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
Total		62	100

Sumber: Lampiran 7 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 4.3 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 4.4 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
Total		62	100

Sumber: Lampiran 7 Karakteristik Responden

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 4.5 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
Total		62	100

Sumber: Lampiran 7 Karakteristik Responden

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 4.6 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan					
X _i		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
X _{1.1}	KS	1	1,6	1,6	1,6
	S	18	29	29	30,6
	SS	43	69,4	69,4	100
	Total	62	100	100	
X _{1.2}	KS	3	4,8	4,8	4,8
	S	17	27,4	27,4	32,3
	SS	42	67,7	67,7	100
	Total	62	100	100	
X _{1.3}	KS	2	3,2	3,2	3,2
	S	18	29	29	32,3
	SS	42	67,7	67,7	100
	Total	62	100	100	
X _{1.4}	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
	Total	62	100	100	
X _{1.5}	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
	Total	62	100	100	

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

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 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan Karir					
<i>X₂</i>		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
X _{2.6}	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
	Total	62	100	100	
X _{2.7}	KS	1	1,6	1,6	1,6
	S	23	37,1	37,1	38,7
	SS	38	61,3	61,3	100
	Total	62	100	100	
X _{2.8}	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
	Total	62	100	100	
X _{2.9}	KS	4	6,5	6,5	6,5
	S	18	29	29	35,5
	SS	40	64,5	64,5	100
	Total	62	100	100	
X _{2.10}	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
	Total	62	100	100	

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

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 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Instrumen Penelitian Variabel Kinerja

Kinerja Karyawan					
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
	Total	62	100	100	
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
	Total	62	100	100	
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
	Total	62	100	100	
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
	Total	62	100	100	
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
	Total	62	100	100	

Sumber: Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

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.

4.2.2 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 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan

Variabel	Item	r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Keterangan	
Kepemimpinan	X1.1	0,789	0,250	0,779	Valid	Reliabel
	X1.2	0,828	0,250	0,779	Valid	Reliabel
	X1.3	0,693	0,250	0,779	Valid	Reliabel
	X1.4	0,630	0,250	0,779	Valid	Reliabel
	X1.5	0,702	0,250	0,779	Valid	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 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 4.10 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	X2.6	0,825	0,250	0,795	Valid	Reliabel
	X2.7	0,773	0,250	0,795	Valid	Reliabel
	X2.8	0,662	0,250	0,795	Valid	Reliabel
	X2.9	0,736	0,250	0,795	Valid	Reliabel
	X2.10	0,709	0,250	0,795	Valid	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 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 4.11 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 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 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 $0,870 > 0,60$.

4.2.3 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 4.12 Regresi Linear Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Std. Error</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: Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 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

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = 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 (X₁). Dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) artinya apabila kepemimpinan (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) mengalami perubahan sebesar 0,294 satuan. Dan berlaku sebaliknya apabila kepemimpinan (X₁) 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.

- c. 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.

4.2.4 Uji hipotesis

- a. 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 4.12 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 manajemen 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 4.12 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 manajemen perusahaan PT. Comindo mitra sulawesi akan memicu atau

meningkatkan kinerja karyawan 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 4.13 Hasil Uji F

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

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

b. *Predictors:* (*Constant*), Pengembangan Karir (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui secara simultan (uji F) Yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) 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 4.13 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^2)

Uji koefisien determinasi dirancang untuk mengukur kemampuan model untuk menjelaskan perubahan dalam variabel dependen (Ghozali, 2016).

Hasil olahan data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Sumber: Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil koefisien determinasi (R^2) 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.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT.Comindo Mitra Sulawesi. 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 di lakukan 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 berpegaruh 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.

BAB V

PENUTUP

5.1 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 penjejelasan-penjejelasan 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

5.2 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.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Creswell, John W. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- 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.
- Halina, Rais Dera Pua Rawi Dan Nur. 2019. "Analisis Pengembangan Karir Yang Efesien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sorong." Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia.
- 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.
- Indrasari, Al Fadjar Ansory Dan Meithiana. 2018. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- 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. 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.
- Marpaung, Marudut. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *Jurnal Ilmiah WIDYA* 2(April):33–40.
- Mulyadi, Veithzal Rivai Dan Deddy. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murti, Harry, and Veronika Agustini Srimulyani. 2013. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun.” *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 1(1):10–17.
- Nugroho, Rahmat. 2006. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung).” Diponegoro.
- 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.
- Ramli, Abdul Haeba, and Rizki Yudhistira. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta." *Seminar Nasional Cendekiawan* 811–16.
- 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.
- Sari, Novitri Nilam. 2016. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda." *EJournal Administrasi Bisnis* 4(2):620–30.
- 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.
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Pendidikan Kewirausahaan Indonesia* 2(1):185–88.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- 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.