

## ABSTRAK

**PENGARUH PADA VARIABEL *KEPEMIMPINAN* ( $X_1$ ), DAN PENGEMBANGAN KARIER ( $X_2$ ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JATROPAH SOLUTIONS BENGKULU SELATAN.**

**OLEH :**

**Dosifto<sup>1</sup>**

**Merta Kusuma<sup>2</sup>**

Penelitian dilakukan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Dengan judul Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 orang responden dan Alat dalam penelitian dengan menggunakan Quesioner, dan pengolahan data dengan SPSS 26.0.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karyawan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Pengembangan Karier ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karyawan pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. *Kepemimpinan* ( $X_1$ ), dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*)  $F_{tabel} > F_{hitung}$  ( $127.706 > 3.936$ ). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi  $R = 0.828$  (82.8%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0.686$  atau sekitar 68.5% sedangkan 0.315 atau 31.5% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti pada PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP VARIABLES (X1) AND CAREER DEVELOPMENT (X2) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JATROPAH SOLUTIONS SOUTH BENGKULU.**

**BY :**  
**Dosifto<sup>1</sup>**  
**Merta Kusuma<sup>2</sup>**

The research was conducted at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. With the title Leadership (X1), and Career Development (X2) on Employee Performance at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. With the aim of the research to determine the influence of Leadership (X1), and Career Development (X2) on Employee Performance at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. The sample taken in this study was 120 respondents and the research tool used a Questionnaire, and data processing with SPSS 26.0.

Based on the results of research and analysis of the influence of the variables Leadership (X1), and Career Development (X2) on Employee Performance at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. the following conclusions can be drawn: Leadership (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of employees at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Career Development (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of employees at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan. Leadership (X1), and Career Development (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) of employees. This can be seen from the hypothesis test together (Simultaneous)  $F_{table} > F_{count}$  ( $127.706 > 3.936$ ). This is proven from the correlation analysis  $R = 0.828$  (82.8%) and is almost close to 1. As well as the coefficient of determination of  $R^2 = 0.686$  or around 68.5% while 0.315 or 31.5% is the contribution of other variables that were not studied at PT Jatropah Solutions Bengkulu Selatan.

**Keywords:** Leadership, Career Development and Employee Performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan mempunyai sumber daya manusia yang kinerjanya baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan (Sinambela, 2021).

Menurut Hasibuan (2019), “Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam mencapai tujuan perusahaan”. Sumber daya manusia mempunyai beberapa aktivitas diantaranya : perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan untuk membangun perusahaan yang efektif dan efisien, dengan begitu maka banyak keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan. Salah satu keuntungan yang umum kita lihat di dalam perusahaan dengan adanya aktivitas Sumber daya Manusia (SDM), kinerja karyawan akan lebih terstruktur dan terkonsep dengan baik, sehingga hasil kinerja akan lebih maksimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi yang canggih dan modal yang besar, tetapi juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan

memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting dalam perusahaan karena memiliki peran strategis dalam menjalankan berbagai kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik, perusahaan dapat menghasilkan kinerja organisasi yang optimal (Sinambela, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi melibatkan berbagai aktivitas penting seperti perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja. Aktivitas tersebut dilakukan untuk menciptakan sistem kerja yang efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih terarah dan memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugas yang diberikan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta pengembangan karier (Parta & Ismail, 2023).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar mampu bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu menciptakan koordinasi yang baik dalam tim, memberikan motivasi kepada karyawan, serta membangun komunikasi yang efektif sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis. Kepemimpinan yang baik mampu membangkitkan semangat kerja karyawan serta mendorong terciptanya kerja sama yang solid dalam organisasi (Indahsari & Manafe, 2022). Selain itu, kepemimpinan yang tepat juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan (Sinaga et al., 2023).

Pengembangan karier juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan potensi karyawan sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan untuk

meningkatkan kompetensi, memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas, serta mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Seku dan Andriyani (2023), pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan karier yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi serta memiliki semangat kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Normansyah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan strategi pengembangan karier yang tepat agar mampu mempertahankan karyawan yang kompeten serta meningkatkan komitmen organisasi (Hutauruk et al., 2025).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak Staf administrasi dan beberapa karyawan pada karyawan PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan, ditemukan adanya indikasi bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian data kehadiran, keterlambatan absensi, serta kurang optimalnya pemanfaatan waktu kerja selama jam operasional. Selain itu, beberapa pekerjaan belum selalu dapat diselesaikan sesuai dengan target dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam beberapa kondisi, karyawan juga masih memerlukan arahan

dan pengawasan dalam menyelesaikan tugas maupun menghadapi permasalahan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara maksimal sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Antara lain masih ditemukan sebagian karyawan yang menghentikan aktivitas kerja dan beristirahat sebelum waktu istirahat yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu kerja efektif yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan di area perkebunan kelapa sawit. Akibatnya, dalam beberapa keadaan pelaksanaan pekerjaan menjadi kurang optimal dan berpotensi menghambat penyelesaian target kerja harian, terutama pada kegiatan yang memerlukan ketepatan waktu dan kerja sama antarkaryawan.

Adapun disiplin waktu merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan kelapa sawit. Seluruh aktivitas, mulai dari apel pagi, pembagian tugas, pemeliharaan tanaman, pemanenan, pengumpulan tandan buah segar (TBS), hingga pengangkutan hasil panen, harus dilaksanakan sesuai jadwal agar target produksi dapat tercapai secara optimal. Dalam pelaksanaannya, masih dapat ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin waktu. Sebagian karyawan terkadang datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sehingga kegiatan operasional mengalami keterlambatan. Selain itu, terdapat pekerjaan yang tidak diselesaikan sesuai target waktu akibat kurang efektifnya pengelolaan waktu kerja.

Berdasarkan hasil observasi, komunikasi antara pimpinan dan karyawan pada umumnya telah berjalan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan kegiatan kerja. Pimpinan secara rutin memberikan arahan, informasi, serta evaluasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas karyawan. Meskipun demikian, masih terdapat peluang untuk meningkatkan efektivitas komunikasi agar penyampaian arahan dan informasi dapat dipahami secara lebih merata oleh seluruh karyawan. Selain itu, sistem pengawasan terhadap disiplin kerja telah diterapkan dan dapat terus dioptimalkan guna mendukung ketepatan administrasi kehadiran serta kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga menunjukkan harapan positif terhadap peningkatan keterlibatan pimpinan dalam memberikan motivasi, dukungan, pembinaan, dan pendampingan dalam menghadapi berbagai kendala pekerjaan. Dengan penguatan komunikasi, koordinasi, serta pembinaan yang berkelanjutan, diharapkan pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif, penyelesaian pekerjaan menjadi lebih tepat waktu, pemanfaatan jam kerja semakin optimal, dan pada akhirnya mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawan melalui penguatan aspek kepemimpinan dan pengembangan karier. Beberapa aspek, seperti ketepatan administrasi kehadiran, kedisiplinan waktu kerja, pemanfaatan jam operasional, serta pencapaian target pekerjaan, menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan guna mendukung efektivitas kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut mengindiasikan pentingnya peran kepemimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, komunikasi, dan

pengawasan yang efektif sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Di sisi lain, pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan berpotensi meningkatkan motivasi kerja, kompetensi, serta semangat karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang lebih optimal. Dengan penguatan pada kedua aspek tersebut, perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan yang mampu meningkatkan kedisiplinan kerja serta pelaksanaan pengembangan karier yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara lebih disiplin, profesional, dan bertanggung jawab dalam memenuhi kewajiban sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropa Solutions Bengkulu Selatan.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Jatropa Solutions sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada PT. Jatropa Solutions Bengkulu Selatan belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya ketidaksesuaian administrasi kehadiran, keterlambatan absensi, serta sebagian karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat sebelum jadwal istirahat yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu kerja efektif

sehingga beberapa pekerjaan belum selalu dapat diselesaikan sesuai target dan standar kerja perusahaan.

2. Kepemimpinan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam pemberian arahan, pengawasan, motivasi, serta pembinaan kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi, sebagian karyawan masih memerlukan pendampingan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi kendala di lapangan, sehingga pelaksanaan pekerjaan belum sepenuhnya berjalan secara efektif dan efisien.

3. Pengembangan karier karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan masih menghadapi beberapa kendala. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, belum meratanya kesempatan mengikuti pengembangan kompetensi, serta perlunya kejelasan jalur karier dan kesempatan promosi yang lebih terstruktur.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan masalah yang ada, peneliti membatasi penelitian yang akan dilakukan dengan permasalahan pada kinerja karyawan. Peneliti membatasi permasalahan pada aspek kepemimpinan dan pengembangan karier sebagai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sawit Jatropha Solutions, yang merupakan perusahaan dengan operasional lapangan dan standar keterampilan teknis yang tinggi. Pemilihan batasan ini didasari oleh fenomena bahwa keberhasilan produksi sangat bergantung pada ketegasan instruksi pemimpin dalam mengelola tenaga kerja yang besar, serta kepastian jenjang karier sebagai motivasi utama bagi karyawan agar bersedia memberikan loyalitas jangka

panjang di lokasi operasional yang jauh dari pusat perkotaan. Dengan pembatasan tersebut, peneliti dapat melihat secara lebih spesifik bagaimana kepemimpinan dan pengembangan karier sebagai faktor manajerial internal mampu mempengaruhi dan menjaga stabilitas kinerja karyawan di tengah tantangan fisik serta target produksi industri sawit yang berat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan?
3. Apakah Kepemimpinan dan Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait keterkaitan antara kepemimpinan dan manajemen karier terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan evaluasi bagi manajemen dalam menentukan kepemimpinan yang paling efektif untuk diterapkan. Memberikan masukan dalam menyusun kebijakan pengembangan karier yang lebih transparan dan memotivasi karyawan. Membantu perusahaan mengidentifikasi faktor-faktor utama yang dapat mendorong kinerja karyawan demi mencapai target organisasi.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini menjadi bahan referensi atau rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks industri perkebunan atau pengolahan sawit.