

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi ,yang ungkapkan dalam bentuk kata kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Bab ini akan membahas tentang teori -teori yang akan digunakan pada variable dalam penelitian berikut ini:

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari kerja yang berkualitas dan dalam jumlah tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pekerja seharusnya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang cukup. Kesediaan dan kemampuan seseorang tidak cukup memadai untuk melakukan sesuatu tanpa memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan dan cara melakukannya. Kinerja adalah cara nyata seseorang menunjukkan hasil pekerjaannya berdasarkan peran yang dimilikinya dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi agar bisa mencapai tujuannya (Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, dimana pekerjaan tersebut dijalankan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi (Parta & Ismail, 2023).

Organisasi kini harus bekerja dengan lebih baik menghadapi persaingan di dunia global lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan Organisasi wajib mampu meningkatkan kemampuan bersaing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi mengumpulkan orang-orang yang biasanya disebut karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan hal utama yang menentukan apakah suatu hal maju atau mundur organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap Organisasi akan terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerja para karyawan dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan karyawan terlihat dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah penunjuknya kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen & Syamsuriansyah, 2021).

Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan aspek individual yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan dan metode kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (Kosasih et al., 2025):

1. Kemampuan dan keterampilan: Sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas.
2. Motivasi: Keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti tujuan pribadi maupun eksternal (seperti Insentif).
3. Lingkungan kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat karyawan bekerja, termasuk hubungan antar rekan kerja dan atasan.
4. Kebijakan organisasi: Kebijakan dan sistem yang diterapkan oleh organisasi dalam mendukung kinerja karyawan, termasuk pemberian umpan balik dan peluang untuk berkembang.
5. Faktor pribadi: Kesejahteraan fisik dan mental karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Dessler (2020) Faktor faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai adalah:

1. Faktor sistem, yaitu ditunjukan oleh sistem manajemen yang didalamnya memuat pengendalian berupa penilaian kinerja, perencanaan dan pengarahan organisasi
2. Faktor personal, merujuk pada faktor yang terkait dengan individu seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman, sikap, kepribadian, dan karakter yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.
3. Faktor kepemimpinan, berkaitan dengan kemampuan pimpinan atau manajer dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
4. faktor tim / rekan kerja, merupakan interaksi dan dinamika antara individu dengan rekan kerja di dalam tim atau kelompok kerja. Hal ini meliputi kemampuan berkomunikasi, kolaborasi, dan dukungan antar rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.
5. Faktor situasional/kontekstual, merupakan pengaruh dari adanya perubahan dari lingkungan kerja baik itu dari lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Sedangkan, Menurut Kasmir (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah faktor internal dan eksternal:

1. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, motivasi, sikap, dan kepribadian seorang pegawai.

2. Faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dukungan atasan, dan faktor-faktor lingkungan sosial dalam lingkup organisasi yang lebih luas.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pengukuran kinerja (performance measurement) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya.

Menurut Prawirosentono (2017), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas, Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin, Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat tujuh indikator kinerja karyawan menurut (Pranogyo et al., 2022) sebagai berikut:

1. Tujuan adalah kondisi yang berbeda yang dengan sengaja dicari oleh seseorang atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar adalah cara untuk mengetahui apakah tujuan yang diinginkan bisa tercapai atau tidak.
3. Umpan balik sangat penting ketika kita mencoba memahami tujuan sebenarnya atau "real goals" yang ingin dicapai. Tujuan dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang memiliki makna dan nilai.
4. Alat atau sarana adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan penelitian dengan sukses.
5. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepada pegawainya dengan baik. Kompetensi ini membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.
6. Motif adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan.
7. Peluang, jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya pada kualitas atau kepuasan pelanggan, mereka secara efektif akan terhambat dalam kemampuan mereka untuk mencapai prestasi.

Ada 6 (enam) indikator yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja secara umum dan sering digunakan, yaitu (Jufrizen, 2022):

1. Kualitas adalah hasil dari semua kegiatan atau hasil yang dihasilkan oleh seseorang, tim, atau organisasi, yang dinilai baik, cukup, atau buruk. Jika membicarakan kualitas kerja karyawan, itu artinya hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan standar atau syarat yang ditentukan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut menentukan hasil yang dihasilkan karyawan, yaitu baik, sedang, atau buruk.
2. Kuantitas adalah ukuran atau jumlah total dari semua kegiatan dan hasil yang dibuat oleh seseorang, tim, atau organisasi. Misalnya, kuantitas kerja mengacu pada jumlah hasil yang dihasilkan oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam waktu tertentu, diukur dalam bentuk unit, volume, atau rupiah.
3. Ketepatan waktu menunjukkan bahwa sesuatu terjadi atau dilakukan tepat di waktu yang semestinya tanpa tertunda.
4. Efektivitas menunjukkan kemampuan untuk menghasilkan output yang diharapkan dalam penelitian dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki, seperti orang, modal, teknologi, mesin, peralatan, dan bahan.
5. Kemandirian adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang, kelompok, atau organisasi untuk melakukan tindakan tertentu tanpa terpengaruh oleh pihak lain.

6. Komitmen adalah perasaan bertanggung jawab dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan tepat, serta memiliki rasa setia terhadap organisasi.

2.1.4 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah mengajak dan memandu para pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan bersama dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih kuat, efektif, terarah, dan terkendali. Dengan demikian, melalui kepemimpinan, sebuah usaha dapat membentuk cara untuk mengarahkan atau memengaruhi orang lain dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam seluruh proses manajemen agar mencapai tujuan yang diinginkan (Teruna & Ardiansyah, 2021).

Menurut (Sangapan, 2025), kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang lain dan mengajak berbagai sumber daya lainnya untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang diinginkan. Ini meliputi dampak dari proses, pemimpin, pengikut, faktor penyebab kerja sama, dan tujuan. Kepemimpinan dianggap efektif jika para pengikut melakukan hal-hal yang baik untuk organisasi serta bagi diri mereka sendiri. Pemimpin dianggap efektif jika mereka berusaha mengadakan perubahan dan mendorong orang dalam organisasi untuk mencoba hal-hal yang baru. Pemimpin dan pengikut selalu berkerja sama agar bisa berhasil. Jika cara memimpin dilihat dengan benar, maka hasil kerja perusahaan juga akan terlihat baik, dan sebaliknya. Ini karena kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memperkuat kepercayaan antar tim, serta memastikan bahwa tujuan dan strategi perusahaan bisa tercapai dengan lebih efektif.

Kecerdasan emosional dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi dirinya sendiri serta orang lain. Dalam konteks kepemimpinan, hal ini mencakup kemampuan untuk menahan diri, empati, keterampilan sosial, dan kesadaran diri. Para pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi bawahan, serta mengambil keputusan yang tidak hanya rasional tetapi juga berimbang secara emosional. Pemimpin yang memahami kondisi emosional bawahannya mampu mengarahkan potensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi tanpa menciptakan tekanan berlebihan (Sembiring, 2025).

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara atau kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik. Tegas baik atau buruknya tercapai atau tidaknya suatu instansi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya, akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi, dan loyalitas, para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya (F. , Maulidha & Wiguna, 2025).

Kesimpulannya, kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kepemimpinan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan, tetapi juga oleh kecerdasan emosional pemimpin dalam memahami serta mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Dengan kepemimpinan yang efektif, tercipta lingkungan kerja yang positif, kepercayaan antar anggota tim meningkat, serta semangat, kreativitas, dan loyalitas bawahan dapat berkembang. Pada akhirnya, kualitas kepemimpinan sangat menentukan kelancaran proses manajemen dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.5 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang meliputi (SastroAtmodjo et al., 2025):

1. Karakteristik, Pribadi Kepribadian dan nilai-nilai pemimpin dapat mempengaruhi cara mereka memimpin.
2. Pengalaman dan Kecakapan Pengalaman sebelumnya dan keterampilan yang di miliki pemimpin juga berperan dalam menentukan kepemimpinan.
3. Situasi dan Konteks, kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh pemimpin dapat mendorong mereka untuk mengadaptasi kepemimpinan yang berbeda.

(Ardana & Mujiati, 2022) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi suatu kepemimpinan, dan faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Karakteristik pribadi pemimpin, terutama menyangkut kecerdasan individu. Biasanya, seorang pemimpin memiliki tingkat intelektual yang lebih tinggi dibandingkan orang yang dipimpinnya.
2. Kelompok yang dipimpin. Sekumpulan sifat dan karakter pribadi seorang pemimpin tidak akan memiliki makna apa pun apabila tidak dimanfaatkan sebagai sarana untuk memahami serta menerjemahkan tujuan yang ingin dicapai.
3. Situasi. Setiap pemimpin bekerja dalam konteks tertentu yang dipengaruhi oleh kondisi emosional, lingkungan fisik, serta aspek waktu. Perubahan dalam situasi tersebut menuntut penyesuaian kemampuan kepemimpinan yang berbeda-beda.

Menurut (Soekarso et al., 2020), terdapat sejumlah faktor yang turut memengaruhi efektivitas suatu kepemimpinan, diantaranya adalah:

1. Pemimpin adalah individu yang menjalankan fungsi kepemimpinan. Sosok pemimpin dapat memengaruhi cara kepemimpinan dijalankan, yang terlihat dari sifat pribadi serta gaya kepemimpinan yang ditampilkannya.
2. Anggota, pengikut, atau bawahan adalah pihak yang dipimpin. Mereka turut memengaruhi proses kepemimpinan melalui karakter, Tingkat kedewasaan, serta kualitas diri lainnya.
3. Pengaruh merupakan sejauh mana tindakan atau perilaku yang ditunjukkan mampu mengubah sikap maupun tindakan seseorang atau kelompok.

4. Kekuasaan (power) adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku individu atau kelompok, yang sekaligus menunjukkan kapasitas seorang pemimpin dalam mengarahkan mereka.
5. Nilai adalah keyakinan mendasar yang menjadi acuan perilaku dan cara bertindak baik bagi individu maupun kelompok.
6. Tujuan adalah hasil atau sasaran yang hendak dicapai. Dalam proses pencapaiannya, setiap pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sehingga tujuan tersebut dapat berkontribusi terhadap pola kepemimpinan yang diterapkan.

2.1.6 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan, yaitu (Annisa, 2025):

1. Kecerdasan, membantu seorang pemimpin memecahkan masalah yang kompleks.
2. Pengetahuan yang relevan dengan tugas Memastikan bahwa seorang pemimpin mengetahui apa yang harus dilakukan, bagaimana seharusnya dilakukan, dan sumber daya apa yang diperlukan untuk kelompok dan organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Dominasi Kebutuhan individu untuk mengarahkan pengaruh dan kendali atas orang lain, membantu seorang pemimpin menyalurkan upaya dan kemampuan pengikut untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.
4. Kepercayaan diri membantu pemimpin memengaruhi pengikut dan memotivasi pengikut untuk bertahan menghadapi rintangan atau kesulitan.

5. Tingkat energi/aktivitas tingkat energi yang tinggi membantu pemimpin menghadapi banyak tuntutan atau kegiatan yang dihadapi sehari-hari.
6. Toleransi terhadap stress meningkatkan kemampuan pemimpin untuk menghadapi ketidakpastian atau ambiguitas melekat dalam situasi pengambilan keputusan yang kompleks.
7. Toleransi terhadap stress meningkatkan kemampuan pemimpin untuk menghadapi ketidakpastian atau ambiguitas melekat dalam situasi pengambilan keputusan yang kompleks.
8. Kematangan emosi mementingkan diri sendiri, dapat mengendalikan dirinya perasaan, dan dapat menerima kritik.

Menurut (Irma Eja Rinanda et al., 2024). Ada beberapa indikator penting yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kualitas kepemimpinan, yaitu:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun dan mengembangkan anggota tim merupakan indikator penting untuk menilai apakah kepemimpinan tersebut efektif atau tidak. Seorang pemimpin yang baik bisa membantu timnya tumbuh dan berkembang. Tidak hanya meningkatkan kemampuan setiap anggota, pemimpin seperti itu juga membuat tim bekerja lebih baik secara keseluruhan. Ini menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberi semangat, memberi dukungan, dan membantu anggotanya mencapai tingkat kemampuan terbaik mereka.
2. Kemampuan seorang pemimpin untuk melibatkan semua pihak dalam menyelesaikan suatu tugas adalah tanda lain dari kepemimpinan yang baik dan efektif. Pemimpin yang mampu membangun lingkungan kerja yang

inklusif dan kolaboratif mendorong anggota tim untuk berpartisipasi secara aktif. Dengan melibatkan semua anggota tim dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas, pemimpin membangun rasa memiliki serta komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama.

3. Tanggung jawab seorang pemimpin terhadap anggota timnya merupakan salah satu indikator penting lainnya. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab tidak hanya membuat keputusan yang benar untuk kepentingan tim dan organisasi, tetapi juga peduli pada kesejahteraan dan pertumbuhan anggota timnya. Tugas ini meliputi memberi bantuan, mengakui, dan membimbing anggota tim, serta menyelesaikan masalah atau konflik secara adil dan segera.
4. Kemampuan seorang pemimpin dalam memberi panduan dan arahan kepada semua anggota tim adalah salah satu indikator penting. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberi petunjuk yang jelas dan spesifik, tetapi juga memberi bantuan yang cukup.

Adapun Menurut (Nuryani Juli, 2021). Indikator kepemimpinan yaitu;

1. Kepemimpinan memberikan arah yang jelas,
2. Kepemimpinan sebagai penghubung
3. Kepemimpinan sebagai penguat
4. Kepemimpinan sebagai pembimbing
5. Kepemimpinan sebagai motivator.

2.1.7 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karir adalah proses dimana seseorang melalui serangkaian tahapan, masing-masing ditandai oleh seperangkat tugas, fungsi dan hubungan yang berbeda. Pelaksanaan pengembangan karir yang belum berjalan optimal, hal ini dapat terlihat antara lain pengembangan karir yang dilaksanakan masih belum dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, kegiatan pengembangan karir yang dilakukan saat ini hanya melibatkan orang tertentu saja dan belum menjangkau ke semua karyawan, serta masih sering tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan karyawan ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut sehari-hari (Sembiring, 2025).

Menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir berkaitan erat dengan peningkatan performa pegawai rumah sakit karena karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang jelas. Selain itu, studi yang menelaah strategi jalur karir di fasilitas kesehatan menyimpulkan bahwa keberadaan program pelatihan dan peta karir berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja staf klinis, beberapa studi terkini menegaskan bahwa sistem pengembangan karir yang transparan dan terencana dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja (Hafit, 2024).

Selain itu, motivasi terbukti memiliki peran mediasi dalam memperkuat hubungan antara pengembangan karir dan hasil kerja di sektor layanan publik maupun organisasi kesehatan (Pynasthika & Lumbanraja, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan karir bukan hanya memberikan peluang mobilitas vertikal, Salah satu strategi kunci dalam pengelolaan SDM

adalah pengembangan karir, yang tidak hanya terkait dengan peluang promosi, tetapi juga mencakup perencanaan karir, pelatihan, peningkatan kompetensi, serta kejelasan jalur karir. Ketika organisasi mampu menyediakan sistem pengembangan karir yang terstruktur, karyawan akan merasakan kepastian masa depan sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Secara kronologis, penelitian mengenai hubungan pengembangan karir dan motivasi kerja menunjukkan tren yang konsisten, tetapi juga mendorong tumbuhnya rasa memiliki, komitmen, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.

Pengembangan karir bukan hanya tentang memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis kepada karyawan, tetapi juga tentang memahami kebutuhan individu dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Rachmawati et al., 2023). Dalam kaitan ini, analisis pengembangan karir dalam sektor perusahaan kargo menjadi krusial untuk menentukan arah strategis dan keberlanjutan perusahaan.

Kesimpulannya, pengembangan karir merupakan proses strategis yang penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi, karena tidak hanya mencakup promosi jabatan, tetapi juga meliputi perencanaan karir, pelatihan, peningkatan kompetensi, dan kejelasan jalur karir yang terstruktur; meskipun demikian, pelaksanaannya masih sering belum optimal karena belum merata, kurang sesuai dengan latar belakang karyawan, dan belum sepenuhnya transparan. Lingkungan kerja yang mendukung serta sistem pengembangan karir yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan, di

mana motivasi juga berperan sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, pengembangan karir yang efektif tidak hanya memberikan peluang kemajuan, tetapi juga mendorong rasa memiliki, komitmen, dan kontribusi maksimal karyawan terhadap organisasi.

2.1.8 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karier. Secara umum, ada 5 (lima) faktor yang akan memengaruhi mulus tidaknya karier seorang, antara lain adalah sebagai berikut (Widianti, 2022):

1. Sikap atasan, rekan sekerja, dan bawahan orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekeliling tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Dengan kata lain, orang yang demikian tidak dipakai dalam organisasi tersebut
2. Pengalaman, pengalaman dalam konteks ini berkaitan senioritas seorang pegawai. Dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi.
3. Pendidikan, faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk menduduki sebuah jabatan dan memengaruhi kelulusan karier seseorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.
4. Prestasi, prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya

merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman, dukungan rekan-rekan sekerja.

5. Faktor Nasib, faktor nasib juga turut menentukan walaupun porsiya kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya sepuluh persen saja.

Siagian (2014) berpendapat bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karier pegawai.

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karier Adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi. Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam Upaya mengembangkan kariernya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam

perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan para bawahan. Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh. Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Merupakan Keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karier.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor- faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi, Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan.
2. Personalitas Karyawan, Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius.
3. Faktor-faktor Eksternal, Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar.

4. Politicking dalam Organisasi, Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.
5. Sistem Penghargaan, Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan.
6. Jumlah Karyawan, Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat
7. Ukuran Organisasi, Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.
8. Kultur Organisasi, Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis.
9. Tipe Manajemen, Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal.

2.1.9 Indikator Pengembangan Karier

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan pelatihan dan program pengembangan karir seperti pemberian promosi, pelatihan dan mutasi. Dengan program tersebut diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Penyusunan suatu program pengembangan karir bagi karyawan dalam suatu perusahaan harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang dapat mencapai keseimbangan antara kepentingan

karyawan dan kepentingan perusahaan, sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak (Pratiwi et al., 2023).

Berikut ini adalah beberapa hal yang penting diperhatikan dalam mengembangkan karier Menurut (Batubara Rizki Wulanita et al., 2025).

1. Perlakuan yang Sesuai dalam Karier

Pemberian perlakuan yang selaras dapat terwujud ketika tolok ukur kenaikan jabatan didasarkan pada pertimbangan yang tidak memihak dan dipahami oleh seluruh karyawan.

2. Perhatian dari Pimpinan Langsung

Karyawan pada umumnya mengharapkan keterlibatan dari atasan langsung mereka dalam menyusun rencana karier pribadi.

3. Pengetahuan Mengenai Berbagai Kesempatan Naik Jabatan

Karyawan pada umumnya mengharapkan untuk dapat mengakses informasi tentang beragam kesempatan yang ada untuk mendapatkan kenaikan jabatan.

4. Adanya Keinginan untuk Maju dalam Karier

Cara yang sesuai untuk membangkitkan keinginan karyawan agar berkembang dalam kariernya adalah dengan pendekatan yang lentur dan giat.

5. Tingkat Kebahagiaan

Meskipun secara umum bisa dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam menjalani karier, standar kesuksesan yang digunakan memang beragam.

Adapun indikator pengembangan karier meliputi Menurut (Sutrisno, 2025).

1. Kesempatan Promosi Jabatan

Kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan potensi yang dimiliki.

2. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan Upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pendidikan, pelatihan, seminar, maupun workshop.

3. Perencanaan Karier

Adanya kejelasan jalur karier yang dirancang secara sistematis, baik oleh individu maupun organisasi, sehingga karyawan memiliki arah yang jelas dalam pengembangan dirinya.

4. Dukungan Organisasi

Bentuk perhatian organisasi melalui bimbingan, mentoring, coaching, serta kebijakan yang mendorong kemajuan karier karyawan.

5. Rotasi dan Mutasi Jabatan

Kesempatan bagi karyawan untuk berpindah posisi guna menambah pengalaman, wawasan, dan keterampilan kerja.

6. Penilaian Kinerja

Evaluasi terhadap hasil kerja karyawan yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan karier.

7. Kepuasan Karier Tingkat kepuasan individu terhadap perkembangan karier yang telah dicapai dalam organisasi.

Berdasarkan Indikator – Indikator di atas Peneliti Menggunakan Indikator Kepemimpinan Menurut (Nuryani Juli, 2021).

2.1.10 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemimpin berfungsi sebagai penggerak dan motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja para karyawan. Ketika seorang pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang penuh, serta penghargaan atas hasil kerja, maka akan timbul rasa percaya diri dan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini secara langsung akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan lebih produktif sehingga kualitas hasil kerja yang dihasilkan pun akan semakin baik (Krisnawati & Bagia, 2021).

Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Cara seorang pemimpin dalam membimbing, mengawasi, dan berkomunikasi juga sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pemimpin yang bersikap terbuka, adil, dan responsif akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif. Suasana kerja yang positif ini membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman, sehingga mereka dapat bekerja

dengan fokus, minim tekanan, dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya merupakan kunci utama keberhasilan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara menyeluruh.

2.1.11 Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2007). Pengembangan karir juga memengaruhi kinerja karyawan. Adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta peluang promosi jabatan dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Karyawan akan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki (Pynasthika & Lumbanraja, 2023). Keinginan untuk maju dan berkembang ini secara otomatis akan meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan produktivitas yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil kerja yang dicapai.

Selain itu, pengembangan karir juga berkaitan erat dengan peningkatan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Melalui berbagai pelatihan, pendidikan, dan pengalaman baru yang didapatkan selama proses pengembangan karir, wawasan dan kemampuan teknis karyawan akan semakin

matang (Rachmawati et al., 2023). Hal ini membuat mereka menjadi lebih profesional, lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lebih mampu menghadapi berbagai tantangan atau permasalahan yang muncul di lingkungan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan karir merupakan salah satu faktor pendorong utama yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

2.1.12 Pengaruh Variabel Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan pengembangan karir merupakan dua variabel yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor ini berperan sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena keduanya bekerja secara bersamaan untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik. Tanpa adanya dukungan dari kedua aspek ini, potensi yang dimiliki oleh karyawan sulit untuk berkembang dan dimanfaatkan secara maksimal (SastroAtmodjo et al., 2025).

Gaya kepemimpinan yang baik berfungsi sebagai arahan dan motivasi yang membuat karyawan merasa didukung serta dihargai dalam bekerja. Sementara itu, sistem pengembangan karir yang jelas memberikan tujuan dan harapan bagi karyawan untuk terus maju dan meningkatkan kualitas dirinya. Ketika pemimpin mampu membimbing dengan baik dan perusahaan juga memberikan kesempatan

berkembang, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi dan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan program pengembangan karir yang terstruktur akan meningkatkan kompetensi serta loyalitas karyawan. Karyawan tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian yang terus bertambah, tetapi juga memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan setiap tugas dengan tanggung jawab (Teruna & Ardiansyah, 2021). Hal ini membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa, semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan dan semakin jelas jalur pengembangan karir yang disediakan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan dicapai.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Penelitian Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sangapan, L.H. (2025).	Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Moral Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan: Peran Mediasi Komitmen Organisasi Sebagai Dampak Dari Kepercayaan Organisasional – Studi Literatur Sistematis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis dan kepemimpinan moral masing-masing memiliki hubungan positif terhadap kinerja keuangan, baik secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung yang dimediasi oleh karyawan komitmen organisasi. berkelanjutan.
2	Hutauruk et al., (2025)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

		Organisasi terhadap Retensi Karyawan Studi Kasus PTPN II Sawit Seberang	pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di PTPN II Sawit Seberang. Hasil uji F menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
3	Parta, I. K. W., & Ismail, D. (2023).	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di Nandini Jungle Resort & Spa Payangan, Gianyar. Begitu sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.
4	Nurzaman et al., (2025)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Tecnology Di Jakarta Selatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,368 > 2,000)$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,3%.
5	Mayasari & Kholid (2026)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Kerja Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bedah Hasta Husada Kabupaten Malang	Pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengembangan karir sebagai faktor paling dominan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan produktivitas karyawan.

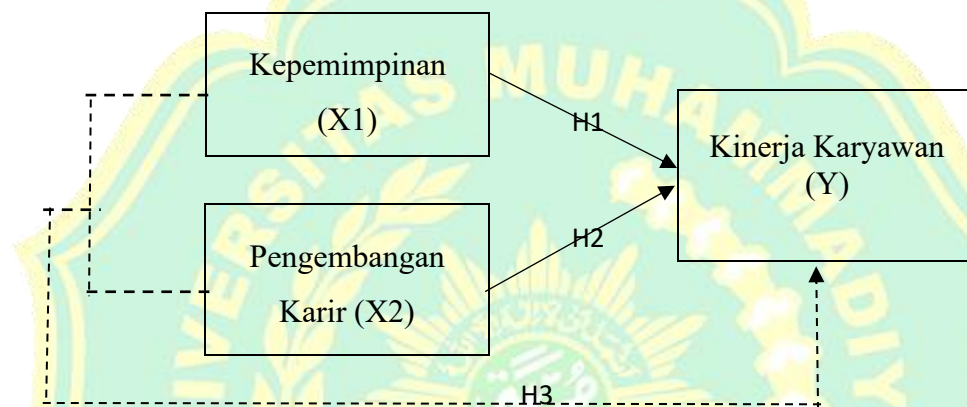
6	Maulidha, F., & Wiguna (2025)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Bandung Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
7	Hariyanti et al., (2023)	Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Anugerah Yalapersada	Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, ada beberapa peranan yang dilakukan pimpinan PT. Permata Anugerah Yalapersada yaitu dengan melakukan peranan yang berhubungan antar pribadi, peranan yang berhubungan dengan informasi, serta peranan dalam pembuatan keputusan.
8	Khoiri & Oktavia (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan.	Hasil penelitian menunjukan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484.
9	Rajagukguk et al., (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai P-values $0.000 < 0.05$ dan $3.701 > 1.985$. Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan nilai P-values $0.000 < 0.05$ dan $4.876 > 1.985$
10	(Yanti & Sinollah, 2023)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh: (1). Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap

			pengembangan karir. (2). Kepemimpinan secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Pengembangan karir secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Kepemimpinan secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir.
11	(Nugroho et al., 2024)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja juga secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kepercayaan secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan kemampuan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepercayaan.
12	(Prabawa & Maulida, 2026)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Segara Primadaya	Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,174 > 2,003)$.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu kepemimpinan, pengembangan karier dan kinerja karyawan, kerangka yang dibuat berdasarkan variabel yang dinilai adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel Pengembangan karier

Y = Variabel Kinerja Karyawan

————→ = Garis pengaruh antar Variabel X terhadap Variabel Y (simultan)

-----> = Menunjukkan Pengaruh Secara Simultan (bersama-sama)

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.2

Definisi Operasional

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja karyawan(Y)	Kinerja adalah hasil dari kerja yang berkualitas dan dalam jumlah tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Prawirosentono (2017) Indikator variabel pengukuran kinerja ada 4 kelompok besar, yaitu 1. Efektifitas 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif	Kuesioner	Likert
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah mengajak dan memandu para pengikut atau bawahan untuk mencapai tujuan bersama dengan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih kuat, efektif, terarah, dan terkendali.	Menurut (Annisa, 2025), indikator kepemimpinan: 1. Kecerdasan 2. Pengetahuan 3. Dominasi 4. Kepercayaan diri 5. Tingkat energi/aktivas 6. Toleransi 7. Kematangan emosi	Kuesioner	Likert

3	Pengembangan karier (X2)	Pengembangan karier adalah proses dimana seseorang melalui serangkaian tahapan, masing-masing ditandai oleh seperangkat tugas, fungsi dan hubungan yang berbeda	Menurut (Sutrisno, 2025) 1. Kesempatan Promosi Jabatan 2. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan 3. Perencanaan Karier 4. Dukungan Organisasi 5. Rotasi dan Mutasi Jabatan 6. Penilaian Kinerja 7. Kepuasan Karier	Kuesioner	Likert
---	--------------------------	---	---	-----------	--------

2.5 Hipotesis

Merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, dimana permasalahan tersebut telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat dihipotesiskan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

- H1 : Diduga kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja kinerja karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan.
- H2 : Diduga Pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Jatropha Solutions Bengkulu Selatan.
- H3 : Diduga Kepemimpinan dan pengembangan karier pengaruh positif dan simultan terhadap kerja karyawan pada PT Jatropha Solutions Bengkulu Selatan