

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan.

Lutfa Febi Yanti^{1✉}, Sinollah²

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Indonesia

Received: May 16, 2023

Accepted: July 4, 2023

Published: October 31, 2023

DOI: <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.2585>

Abstract

The purpose of this study was to identify and analyze the influence of leadership and career development on employee performance, both directly and indirectly. The design of this study uses a quantitative approach with data collection methods using a questionnaire on employees of PT Pindad Enjiniring Indonesia with a sample of 56 employees. The analytical method in this study uses path analysis (Path Analysis). The results in this study indicate the influence of: (1) leadership has a significant direct effect on career development. (2) leadership is not directly significant to employee performance. (3) career development directly has a significant effect on employee performance. (4) Leadership indirectly has no significant effect on employee performance through career development. For this reason, if a leader wants to improve employee performance by paying attention to employee career development.

Keywords: Leadership; Career development; Employee performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner pada karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia dengan sampel sebanyak 56 karyawan. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). 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. Untuk itu apabila seorang pemimpin ingin meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan pengembangan karir karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

✉ Corresponding Author: Lutfa Febi Yanti

Affiliation Address: Jl. Mojosari 2 Kepanjen, Kab. Malang

E-mail: lutfafebi12@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2019). 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. Menurut Hasibuan (2015), "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 (Abdillah 2016:1). Hal ini ditunjukkan untuk membangun perusahaan yang efektif dan efisien, dengan begitu maka banyak keuntungan yang di dapat oleh 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.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Pabundu, 2014:121). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan elemen yang penting dalam mencapai visi dan misi atau tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menggambarkan suatu keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya, hasil kinerja karyawan merupakan hasil karya yang diciptakan dengan menggunakan kompetensi dan yang dimiliki karyawan tersebut. Salah satu indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:87) adalah kualitas pekerjaan, untuk menjaga kualitas pekerjaan maka perusahaan harus mampu menjaga kinerja setiap karyawannya. Siagian (2015) menyatakan bahwa "kinerja dipegaruhi oleh kepemimpinan dan pengembangan karir". Sementara pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2006).

Perusahaan selalu berharap memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik seperti pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian untuk meningkatkan kinerja. Dengan begitu maka perusahaan harus selalu mengembangkan keilmuan setiap karyawannya. Untuk mengembangkan keilmuan tersebut dapat dilakukan dengan pengembangan karir, dengan adanya pengembangan karir dapat memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir yang diadakan perusahaan, maka karyawan akan lebih betah di dalam perusahaan karena karyawan mempunyai kesempatan untuk terus mengembangkan karirnya sampai dengan target karir yang di inginkan.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara 2013:77). Hal tersebut juga dapat mendorong karyawan untuk melakukan hal yang mendukung kinerjanya dalam perusahaan, seperti mengikuti pelatihan, seminar yang diadakan perusahaan, dan juga meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja. Pengembangan karir karyawan juga sangat menguntungkan bagi perusahaan, dengan adanya pengembangan karir ini perusahaan mempunyai tenaga kerja yang kompeten dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Seperti pada penelitian yang

dilakukan oleh Efendi *et.al* (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

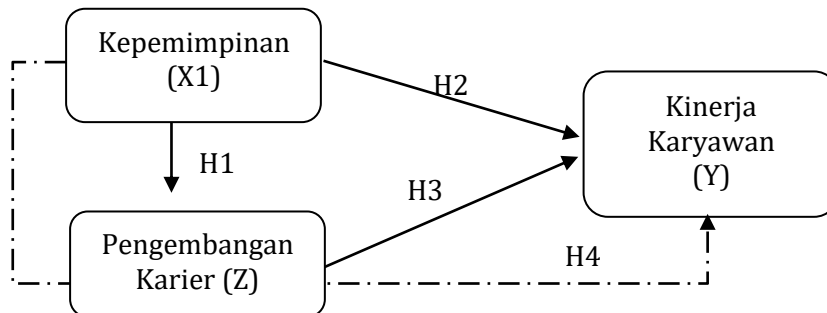
Factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa “kepemimpinan mempengaruhi pengembangan karir dan kinerja karyawan”. Di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhmad *et.al* (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2012:170). Dalam perusahaan atau organisasi sebagai pemimpin perlu memahami setiap masalah yang dihadapi oleh karyawannya dan juga memberi bimbingan kepada karyawannya untuk mengatasi masalah – masalah yang ada di perusahaan.

Seiring dengan hal yang sudah dijelaskan diatas PT Pindad Enjiniring Indonesia merupakan anak perusahaan PT. Pindad (Persero) yang berdiri sejak 1992, perusahaan ini bergerak di bidang industri pertahanan militer yang beralamatkan di jalan Kawi No. 4, kecamatan Turen, Kabupaten Malang. Perusahaan ini memproduksi alat pendukung dari induk perusahaan. Untuk itu kinerja yang dibutuhkan PT Pindad Enjiniring Indonesia harus benar-benar yang memiliki kualitas yang baik, karena perusahaan ini mempunyai hubungan dengan induk perusahaan. Kinerja karyawan yang berkualitas juga akan mengembangkan nama perusahaan. akan tetapi dari hasil wawancara dengan karyawan bagian kantor SDM, terdapat suatu kondisi dimana kinerja karyawan PT Pindad Enjiniring Indonesia kurang maksimal. Hal ini terlihat pada bagian produksi, yang mana bagian produksi ini akan berhenti memproduksi sebelum jam kerja selesai, dan sisa waktunya digunakan untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan dan bersantai. Sehingga banyak karyawan yang menganggur sebelum jam kerja selesai dan pekerjaan tidak selesai dengan maksimal. Masalah lain yang timbul di bagian kantor PT Pindad Enjiniring Indonesia yang terlihat di beberapa karyawan yang masih kurangnya ketelitian, pengetahuan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Dari beberapa kondisi tersebut terlihat kurangnya peran pemimpin dalam mengawasi dan mengatur kinerja karyawannya.

Kondisi lain yang ada pada pengembangan karir, hal ini salah satu kebutuhan setiap organisasi dan hak setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pada PT Pindad Enjiniring Indonesia masih terdapat beberapa karyawan yang masih kurang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan kurangnya keilmuan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk menduduki suatu jabatan manajer, perusahaan ini akan mengambil karyawan yang ada di induk perusahaan (PT. Pndad Persero) sehingga karyawan yang di dalam PT Pindad Enjiniring Indonesia akan kesulitan jika ingin menduduki jabatan yang lebih tinggi, hal ini dapat menimbulkan kegelisahan karyawan karena tidak mendapatkan kesempatan bertumbuh dan berkembang. Selain itu pendidikan dan pelatihan yang diberikan sangat jarang sekali sehingga akan berdampak pada karyawan yang kurang mahir dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari berbagai kondisi diatas tampak pimpinan perusahaan merasa baik-baik saja, hal tersebut menjadikan ke khawatiran atas kondisi perusahaan. karena dari berbagai kondisi tersebut tidak lepas dari kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan. Apabila keputusan atau kebijakan pimpinan kurang tepat akan berdampak

pada kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini peran pimpinan PT Pindad Enjiniring Indonesia sangatlah penting, karena pimpinanlah yang berhak menentukan strategi-strategi yang harus dilakukan untuk kesuksesan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konsep Penelitian

Sumber: Data diolah, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Yang dilakukan di PT Pindad Enjiniring Indonesia yang terletak di Jl. Kawi No. 4, kecamatan Turen, Kabupaten Malang. yang dilaksanakan pada 06 Februari 2023 sampai dengan 17 Februari 2023. Sampel dalam penelitian berjumlah 56 responden.

Konseptual variable dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Variabel Independen, variable Dependen, dan variable Intervening dimana definisinya adalah sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan (X), Menurut Hasibuan (2012:170) “Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mncapai tujuan organisasi”. Dengan 8 indicator sebagai berikut : Kemampuan Analisis, Keteladanan, rassionalitas dan objektivitas, instruksi kerja, kemampuan mendengar saran, ketrampilan berkomunikasi, pembagian tugas, ketegasan dalam bertindak.
- b) Pengembangan Karir (Z), Menurut mangkunegara (2013:77) “pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. dengan 4 indicator sebagai berikut : prestasi kerja, exposure, mentor dan sponsor, kesempatan untuk bertumbuh.
- c) Kinerja Karyawan (Y), Menurut Mangkunegara (2013:69) mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan nya”. Dengan 8 indicator sebagai berikut : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, ketetapan waktu, efektifitas biaya, kehadiran, kemampuan bekerja sama, dampak interpersonal, kebutuhan akan pengawasan.

Semua instrument sudah valid karna probabilitas lebih kecil $> 0,05$ (Sugiyono, 2013) dan sudah reliabel karena Cronbach's Alpha melebihi $> 0,6$ (Sugiyono, 2013). Untuk menganalisis data analisis ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pembahasan yang didapatkan dari analisis data yang dilakukan dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Pindad Enjiniring Indonesia". Hasil dari penelitian data yang telah diperoleh uji menggunakan *SPSS 25 for windows*. Berikut adalah pembahasan dari setiap hipotesis yang telah diuji dalam penelitian ini ;

Jalur I

Model Summary					
model	R	R Square	Adjusted R Square	Rtd. Error of the Estimate	
1	.562 ^a	.316	.303	1.40954	

coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	5,835	2,283		2,556	0,013
	Kepemimpinan	0,326	0,065	0,562	4,994	0,000

Ket: Dependen variable : Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Jalur II

Model Summary					
model	R	R Square	Adjusted R Square	Rtd. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.579 ^a	.335	.310	2.63918	.895

coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	15.985	4.525		3.532	.001
	Kepemimpinan	.022	.148	.020	.146	.884
	Pengmbangan Karir	1.068	.255	.568	4.192	.000

Ket: Dependen Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Pengembangan Karir (Z)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil uji pada table 16 hasil uji signifikansi analisis jalur, dimana nilai signifikansi dari variable kepemimpinan yaitu sebesar 0,00 atau $< 0,05$ yang berarti variable kepemimpinan **berpengaruh signifikan** terhadap variable pengembangan karir. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian dari hipotesis pertama dibuktikan dengan kuisioner yang telah dilampirkan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT Pindad Enjiniring Indonesia selalu mendukung dan memberi kesempatan setiap karyawannya untuk meningkatkan karirnya. Pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang diperoleh setiap karyawannya selalu maksimal. Hal ini sejalan dengan definisi kepemimpinan menurut Hasibuan (2012) dimana suatu kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et.al* (2021) dan Akhmad *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Kepemimpinan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Sehingga dari hasil penelitian ini kepemimpinan peranannya sangat penting dalam mengadakan pengembangan karir guna untuk meningkatkan kualitas kerja seorang karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memahami setiap kebutuhan karyawannya dalam hal kinerjanya seperti pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, dll. Karyawan akan lebih merasa diperhatikan jika hal-hal tersebut mereka dapatkan, sebaliknya jika hal tersebut tidak dilakukan maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan seadanya dan merasa tidak diperhatikan, hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal dan semangat kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada table 17 hasil uji signifikansi analisis jalur, dimana nilai signifikansi dari variable kepemimpinan yaitu sebesar 0,884 atau lebih besar dari 0,05 yang berarti variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang **tidak signifikan** terhadap variable kinerja karyawan. Bisa jadi dipengaruhi oleh variable lain, seperti pendapat Mangkunegara (2013) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, namun juga dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu : factor individual, factor psikologis, dan factor organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak.

Hasil penelitian dari hipotesis kedua dibuktikan dengan kuisioner yang telah dilampirkan bahwa kepemimpinan yang ada pada PT Pindad Enjiniring Indonesia ingin menginginkan hasil kerja yang maksimal dan menginginkan karyawannya untuk terus meningkatkan kemampuannya. Akan tetapi, kepemimpinan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia kurang akan pengawasan pada aktivitas kinerja karyawan pada sehari-hari. Oleh karena itu, karyawan terbiasa akan kurangnya perhatian dan pengawasan dalam kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawannya. Hal ini berdampak pada tercapainya tujuan

perusahaan, jika pemimpin tidak sering mengawasi dan memperhatikan karyawannya dalam bekerja maka banyak kemungkinan yang akan dilakukan karyawan seperti tidak fokus dalam bekerja, terlalu banyak bersantai dalam bekerja, tidak bekerja sesuai target dan lain sebagainya. Hal tersebut akan menghambat kemaksimalan hasil atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kurangnya peran seorang pemimpin dalam pelaksanaan kinerja karyawan pada PT Pindad Enjiring Indonesia dan hipotesis 2 ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad *et.al* (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji pada table 17 hasil uji signifikansi analisis jalur, dimana nilai signifikansi dari variable pengembangan karir yaitu sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti variable kepemimpinan **berpengaruh signifikan** terhadap variable kinerja karyawan, karena nilai signifikansi dari variable kepemimpinan $<0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian dari hipotesis ketiga dibuktikan dengan kuisioner yang telah dilampirkan bahwa pengembangan karir yang ada pada PT Pindad Enjiniring Indonesia sangat dibutuhkan setiap karyawan. Karena, dengan adanya pengembangan karir akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan pastinya akan memperoleh hasil yang maksimal. Pengembangan karir sangat menguntungkan baik bagi perusahaan maupun karyawan. Hal ini sejalan dengan definisi pengembangan karir menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir merupakan aktivitas karyawan yang membantu karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan, agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi *et.al* (2021) dan Sinollah *et.al* (2021) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir pada PT Pindad Enjiniring Indonesia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini, pengembangan karir sangat dibutuhkan seorang karyawan untuk merencanakan karirnya di masa depan. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan. Karena mereka mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuannya di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu, dengan adanya pengembangan karir juga sangat menguntungkan perusahaan. Karena dengan hal tersebut perusahaan akan memiliki karyawan dengan kualitas kerja nya yang lebih bagus dan perusahaan akan lebih cepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Pengembangan Karir (Z)

Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir. Berdasarkan uji pengaruh tidak

langsung analisis jalur perkalian antara $p1 \times p2 = 0,562 \times 0,568 = 0,319$. Dari sisi signifikansi jalur ini sudah signifikan karena hasil regresi X terhadap Y signifikan. Untuk itu pengaruh jalur ini hanya sementara, maka hipotesis empat diterima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Pindad Enjiniring Indonesia, terdapat beberapa kesimpulan yaitu : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia; (2) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia; (3) Pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia; (4) Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karir.

Untuk itu akan lebih baik jika peran kepemimpinan pada PT Pindad Enjiniring Indonesia lebih dimaksimalkan lagi, untuk dapat menciptakan pengaruh pada kinerja karyawannya, dengan cara memperhatikan pengembangan karir karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang membahas kepemimpinan dan pengembangan karir lebih baik jika menggunakan variable lainnya agar lebih beragam dan jangkauan pembahasannya lebih luas dan menambah factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan agar lebih menambah keakuratan penelitian.

REFERENCES

- Abdillah, Irfan. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.INDOFOOD CBP Sukses Makmur Tbk Makassar. *Skripsi* diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Univ. Muhammadiyah Makassar.
- Akhmad, Amir, Abdullah Wahidah, Buton Paolina. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 533-546. <https://doi.org/10.2568/yum.v4i3.1488>
- Effendi Sugito, Edi Sugiono, Suprianto Sigit. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah (Llp-Kukm). *FAIR VALUE : jurnal ilmiah akuntansi keuangan*, 4(1) <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4iSpesial%20Issue%201.602>
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upate PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organsasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (revisi edisi sebelumnya) Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan ke 19). Alfabeta,cv.
- Wibowo, Dewi Felicia. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro.