



## Penilaian Jenjang Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Indomobil Group di Wilayah Bogor

*Assessment of Career Path and Leadership on the Performance of Indomobil Group Employees in the Bogor Region*

Ramadi<sup>1\*</sup>); Kiki Setio<sup>2</sup>

### Info:

Received:  
09 Jul 2024  
Review:  
14 Jul 2024  
Accepted:  
14 Feb 2025  
Online:  
26 May 2025

### Abstrak

Penilaian jenjang karir dan kepemimpinan merupakan dua dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukanlah penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh, penilaian jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Indomobil group di wilayah Bogor dengan 135 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner dimana data yang diolah adalah data primer yang diuji dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukan bahwa penilaian jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka penilaian jenjang karir harus di terapkan dan kepemimpinan yang sudah baik harus dipertahankan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Kinerja karyawan; Jenjang Karir;

### Abstract

*Assessment of career path and leadership are two of several variables that can influence employee performance. To prove the influence of both, this research was carried out with the aim of finding out the influence of assessing career level and leadership on employee performance. This research was conducted on Indomobil group employees in the Bogor area with 135 respondents using the Slovin formula. The data collection method is a questionnaire method where the data processed is primary data which is tested using the multiple linear regression analysis method. The results show that career path assessment has a significant effect on employee performance and leadership also influences employee performance. Based on the results of this research, career path assessment must be implemented and good leadership must be maintained.*

**Keywords:** Career path; Employee performance; Leadership;

**JEL Codes:**

### How to cite:

“Ramadi, R., & Setio, K. (2024). Penilaian Jenjang Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Indomobil Group di Wilayah Bogor. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), doi: <https://doi.org/10.37366/master.v4i2.1673>”

<sup>1</sup> “Universitas IPWIJA”; ramadisinaga0@gmail.com

<sup>2</sup> “Universitas IPWIJA”; kikiorensya@gmail.com

\*) Correspondence

## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan dan kreatifitas orang terhadap lingkungan kerja yang tidak lepas dari sikap perilaku seorang pemimpin dalam mengelola sumberdaya manusia yang potensial untuk mengembangkan karir agar memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan seorang pemimpin perusahaan namun di perusahaan Indomobil grup terdapat kendala masalah yang membuat kinerja karyawan semakin menurun sehingga terhambatnya target yang telah ditentukan, permasalahan terhadap kinerja ini disebabkan karena pengembangan karir di sebuah perusahaan tidak transparan dan dinilai kurang adil terhadap siapa yang layak ditingkatkan karirnya sehingga membuat karyawan diperusahaan merasa untuk apa memaksimalkan kinerja dalam berkerja jika peningkatan yang harus didapatkan oleh seseorang yang layak didapatkan oleh orang lain yang memiliki relasi hubungan dekat atau kekeluargaan, karyawan merasa tidak ada kepastian untuk kelanjutan masa depannya akan seperti apa disebuah perusahaan ini, karyawan yang berkerja sangat yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga berkerja sangat lama diperusahaan ini karirnya *stuck* tidak ada kemajuan sedangkan karyawan yang dekat dengan pemimpin perusahaan hubungan kerabat atau kekeluargaan karirnya sangat cepat untuk meningkat, dengan begitu seorang karyawan diperusahaan Indomobil berkerja secara tidak maksimal.

Sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, disaat keterampilan dan kreatifitas meningkat terkadang manusia menginginkan kesejahteraan jenjang karir dalam pekerjaannya, karena semakin tinggi karir jabatan di perusahaan maka semakin meningkat pendapatan yang diperoleh. Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Pengembangan karir yang tidak aktif adanya di perusahaan terkadang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Seperti yang terjadi di perusahaan Indomobil Grup wilayah Bogor jenjang karir yang tidak aktif membuat produktifitas kinerja karyawan menurun dan tingkat keahlian yang dimiliki tidak meningkat, serta memberikan dampak buruk terhadap produktifitas perusahaan. Artinya karyawan membutuhkan pengembangan karir yang jelas di tempat dimana dia berkerja (Wahyudi, Heryanda, & Susila, 2021) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pranitasari, et al (2019) menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang semakin berkembang keposisi yang tinggi jabatannya semakin besar konpensasi yang didapatkan. Pengembangan karir merupakan penilaian kemajuan level seseorang dalam meningkatkan kualitas diri untuk

mencapai tujuan yang sudah direncanakan guna untuk meningkatkan nilai pendapatan yang diinginkan serta meningkatkan tingkat kepercayaan pada tanggung jawab yang diemban. jika perusahaan memperhatikan pengembangan karir kepada karyawannya maka akan membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Sinollah, Zarkasih, & Arsyianto, 2020), Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan salah satunya yaitu pengembangan karir. Jadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir karena membantu dalam mencapai tujuan peningkatan kinerja karyawan dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap jenjang karir karena bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat sebuah temuan gap penelitian yang menarik dimana peneliti sebelumnya menemukan sebuah hasil temuan yang berbeda. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Damayanti, Nugroho, & Salsabila, 2022), artinya dengan pengembangan karir yang meningkat memberikan peningkatan pendapatan dan kinerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan pengembangan karir kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peluang untuk meningkatkan keahlian karyawan di perusahaan terutama pada bagian/jabatan tersebut. ada temuan hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu (Putri & Frianto, 2019) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir itu sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan

Penelitian ini mengkaji ulang tentang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang mana pengembangan karir yang dimaksud adalah penilaian jenjang karir dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan sebuah kebaruan penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya. Kinerja karyawan dapat meningkat bila jenjang karir karyawan diperhatikan oleh perusahaan dan pengembangan karir dilakukan secara adil sesuai dengan penilaian yang baik, menurut (Umar, Ahiruddin, & Hifnie, 2023) pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini juga menambahkan variabel kepemimpinan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Hutahaean, 2021) kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. kepemimpinan adalah sifat atau cara seseorang dalam memimpin suatu organisasi baik dalam pekerjaan atau lingkungan sosial. kepemimpinan memiliki pemahaman yang dapat mengatur organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan. menurut (Shahara & Rahmawati, 2021) kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penilaian jenjang karir dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan dianggap penting, kedua faktor tersebut sangat dibutuhkan dan dinilai dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian tentang penilaian jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Indomobil Group di wilayah Bogor.

## Metodologi

### Pengembangan Model

#### *Kinerja Karyawan*

Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan harus di perhatikan oleh seluruh manajemen baik tingkat organisasi kecil maupun besar. Dalam meningkatkan kinerja karyawan penilaian jenjang karir sangat diperlukan karyawan sangat memerlukan hal tersebut dengan penilaian jenjang karir ini bisa digunakan untuk pengembangan karir yang selektif, penilaian jenjang karir harus dilakukan secara transparan, objektif, subjektif adil, dan profesional perusahaan dengan begitu karyawan yang selalu memaksimalkan kinerjanya dalam berkerja akan selalu bersemangat dikarenakan ada kepastian yang jelas terhadap karirnya, menurut (Sinollah, Zarkasih, & Arsyianto, 2020) pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam berkerja diperlukan juga pemimpin yang mampu memotivasi karyawan, berkomunikasi dan mampu mengambil keputusan dengan baik serta mengendalikan emosinya (Muzaki, Sari, Putri, Arianto, & Putra, 2023), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karna kepemimpinan juga mampu mengarahkan karyawan serta mempengaruhi karyawan untuk mencapai target yang dicapai perusahaan dan berkerja secara maksimal (Erri, Lestari, & Asymar, 2021).

#### *Penilaian Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan*

Karier (Pranitasari, et al., 2019) adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan sepanjang kehidupan pekerjaan. Penilaian jenjang karir adalah penilaian untuk mengukur pengalaman kerja karyawan dan kinerja karyawan di perusahaan, dengan penilaian tersebut lah yang dimau oleh karyawan yang digunakan untuk perusahaan dalam meningkatkan karir karyawan kejenjang yang lebih tinggi diperusahaan, penilaian karir dinilai lebih selektif dan adil dalam mengakat karyawan keposisi yang lebih tinggi penilaian jenjang karir membuat karyawan bersemangat dalam berkerja karena semakin bersemangat akan semakin baik nilainya dan semakin tercapai pula keinginan karyawan tersebut. Dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi karena karirnya diperusahaan berkembang (Umar, Ahiruddin, & Hifnie, 2023) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan diperusahaan sangat ingin karirnya berkembang dari posisi bawah sampai keposisi atas dan perkemabangan tersebut diambil dari penilaian jenjang karir yang baik, dan penilaian jenjang karir yang bersifat transparan, objektif, subjektif, adil dan profesional yang tidak memihak atau memandang bulu terhadap karyawan yang

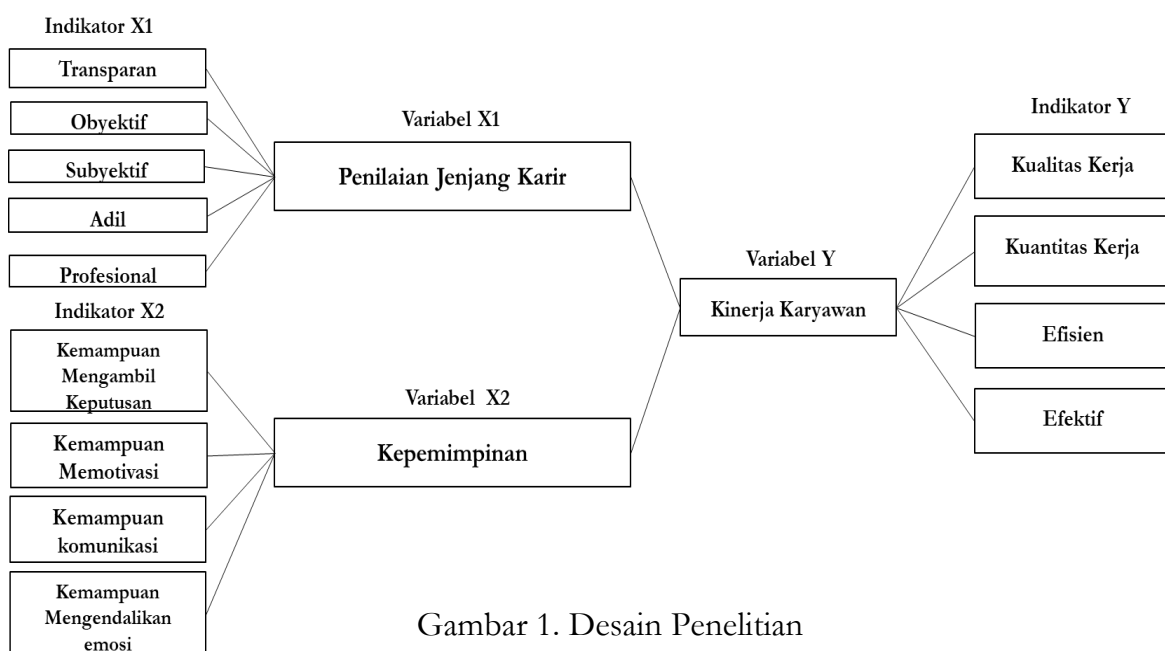
sangat diinginkan karyawan, dengan seperti itu semua karyawan akan berusaha berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya (Monoarfa, Abdussamad, & Matiti, 2019) karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H1 : Penilaian jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

### **Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan (Hutahaean, 2021) merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin. Gaya kepemimpinan merupakan cara perilaku seseorang dalam mengendalikan, mempengaruhi, dan memimpin bawahannya untuk mencapai hal yang telah ditentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien dalam pekerjaan. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan kepemimpinan yang mampu mengambil keputusan, memotivasi karyawan, berkomunikasi kepada karyawan, dan mengendalikan emosi dengan baik sangat diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan kemampuan tersebut karyawan merasa nyaman dipimpin oleh seseorang yang menjadi pemimpinnya dan kenyamanan tersebutlah yang akan bisa mempengaruhi kinerja karyawannya agar bisa berkeja secara maksimal dan baik sesuai dengan tujuan perusahaan (Rahyono & Alansori, 2021) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpinlah yang nantinya akan memberikan pekerjaan yang akan dijalankan karyawan dan selesainya pekerjaan yang diberikan tergantung pemimpinnya bagaimana mengarahkan karyawan dan mempengaruhi karyawan dengan baik agar mengikuti sesuai arahan yang telah diberikan. Menurut (Kiranie, Prihadi, & Suryaman, 2023) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan*



Gambar 1. Desain Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Penilaian Jenjang Karir	- Transparan - Obyektif - Subyektif - Adil - Profesional	Interval 1 - 10
Kepemimpinan	- Kemampuan mengambil keputusan - Kemampuan Memotivasi - Kemampuan Komunikasi - Kemampuan Mengendalikan Emosi	Interval 1 - 10
Kinerja Karyawan	- Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Efisien - Efektif	Interval 1 - 10

Sumber: Rangkuman teori, 2024

### Pengumpulan Data

Data yang digunakan berupa data primer yang didapat dari angket atau kuesioner (Mulyanto & Wulandari, 2019), dengan menyebar daftar pertanyaan kepada karyawan indomobil wilayah bogor, daftar pertanyaan tersebut menggunakan googleform untuk memudahkan peneliti dalam pengumpulan data. Sample yang digunakan menggunakan rumus slovin, populasi 203 sampel error 5% dengan rumus tersebut ditemukan jumlah responden 134,6 dan peneliti menggenapkan menjadi 135 responden agar memudahkan dalam penelitian.

### Metode Analisis

Metode kualitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengujian data analisis regresi linear berganda menggunakan IMB SPSS Statistics 20. Dalam analisis regresi linier berganda ini meliputi berapa pengujian diantaranya; uji validalitas, reabilitas, uji model (adjusted r square dan uji f), dan uji hipotesis atau uji-t (Mulyanto & Wulandari, 2019).

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 135 responden sebagaimana pada tabel 2 yang menjelaskan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Karakteristik Respoden Opsi	Jumlah	Total	
Usia	- <25 Tahun	15 Orang	135 Responden
	- 26-35 Tahun	75 Orang	
	- 36-45 Tahun	38 Orang	
	- 46-55 Tahun	6 Orang	
	- >55 Tahun	1 Orang	
Jenis Kelamin	- Laki-laki	110 Orang	135 Responden
	- Perempuan	25 Orang	
Pendidikan Terakhir	- SMP/MTS/Sederajat	0 Orang	135 Responden
	- SMA/SMK/Sederajat	63 Orang	
	- Diploma/Sarjana	70 Orang	
	- Pasca Sarjana	2 Orang	
Jabatan	- HRGA	3 Orang	135 Responden
	- Kepala Cabang	4 Orang	
	- Sales Head	2 Orang	
	- Kepala Bengkel	5 Orang	
	- Sales Admin	3 Orang	
	- Treasury	6 Orang	
	- Kasir	2 Orang	
	- Sales	44 Orang	
	- Teknisi	25 Orang	
	- Foreman	16 Orang	
	- Service Advisor	16 Orang	
- Part Admin	9 Orang		

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi IBM SPSS Statistics 20

### Uji Instrumen

Uji statistik pada tabel 3, penilaian jenjang karir, kepemimpinan dan kinerja karyawan dinyatakan memenuhi realibilitas dikarenakan nilai Cronbach’s Alpha >0.6. Ketiga variabel penelitian memiliki indikator yang seluruhnya valid karena nilai Corrected Item- Total Correlation >0.3.

### Uji Model

Uji statistik pada tabel 4, dapat diperoleh nilai koefisien determinan Adjusted R Square sebesar 0.491 atau sama dengan nilai determinasi yang dirumuskan  $Kd = R^2 \times 100\%$ , maka  $0,491 \times 100\% = 49,1\%$  sehingga kesimpulan yang didapat adalah variabel penilaian jenjang karir dan kepemimpinan mempengaruhi variabel minat kinerja karyawan sebesar 49,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas dan Validitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Corrected Item- Total Correlation
1.	X1 = Penilaian Jenjang Karir	0.844 > 0.600	X1.1. Penilaian karir karyawan dilakukan secara transparan = 0.794 > 0.300 X1.2. Penilaian karir karyawan dilakukan secara obyektif = 0.813 > 0.300 X1.3. Penilaian karir karyawan tidak dilakukan secara subyektif = 0.352 > 0.300 X1.4. Penilaian karir karyawan dilakukan dengan adil = 0.828 > 0.300 X1.5. Penilaian karir karyawan dilakukan secara profesional = 0.837 > 0.300
2.	X2 = Kepemimpinan	0.923 > 0.600	X2.1. Pimpinan mengambil keputusan dengan cepat = 0.740 > 0.300 X2.2. Pimpinan mampu memotivasi anggota tim = 0.892 > 0.300 X2.3. Pimpinan mampu berkomunikasi dengan efektif = 0.804 > 0.300 X2.4. Pimpinan mampu mengendalikan situasi = 0.859 > 0.300
3.	Y = Kinerja Karyawan	0.890 > 0.600	Y1.1. Hasil pekerjaan saya tidak me-ndapat komplain = 0.668 > 0.300 Y1.2. Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan = 0.785 > 0.300 Y1.3. Saya menyelesaikan pekerjaan t-epat waktu = 0.824 > 0.300 Y1.4. Saya menyelesaikan pekerjaan s-esuai yang ditargetkan = 0.862 > 0.300

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi IBM SPSS Statistics 20

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Katagori
1.	0.491	Cukup Kuat

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan dan penilaian jenjang karir

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi IBM SPSS Statistics 20

Uji statistik pada tabel 5, terdapat hasil uji-f yang ditunjukkan oleh nilai sig sebesar  $0.000 < 0,05$  dan  $f \text{ hitung } 65.601 > 2.676$ , artinya  $H_0$  ditolak maka secara bersamaan variabel X, jenjang karir dan kepemimpinan mempengaruhi variabel Y, kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	81.716	2	40.858	65.601	0.000 <sup>b</sup>
Residual	82.213	132	0.623		
Total	163.929	134			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), penilaian jenjang karir dan kepemimpinan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi IBM SPSS Statistics 20

### Uji Hipotesis

Uji statistik pada tabel 6 terdapat hasil uji-t variabel penilaian jenjang karir t hitung sebesar  $3.513 < 1.656$  t tabel dan  $\text{sig } 0.001 > 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk hasil variabel kepemimpinan menunjukan hasil t hitung sebesar  $4.595 > 1.656$  dan  $\text{sig } 0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji-t

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1. (Constant)	3.156	0.482		6.552	0.000
Penilaian jenjang karir	0.257	0.073	0.327	3.513	0.001
Kepemimpinan	0.381	0.083	0.427	4.595	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi IBM SPSS Statistics 20

### Pembahasan

Penilaian jenjang karir terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa penilaian jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Damayanti, Nugroho, & Salsabila, 2022) Penilaian jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian jenjang karir sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pada dasarnya setiap karyawan pasti ingin mendapatkan karir yang lebih baik dari sebelumnya (Novita, Akhmad, & Setianingsih, 2023) jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar peluang yang tersedia maka semakin karyawan berlomba untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Maka perusahaan harus memberikan penilaian jenjang karir kepada karyawan secara transparan, objektif, subjektif, adil, dan profesional dan dari penilaian tersebutlah yang akan dijadikan bahan pertimbangan pemimpin perusahaan untuk memberikan kesempatan kejanjang posisi yang lebih tinggi. dengan

penilaian karir yang digunakan untuk pengembangan karir karyawan tersebut karyawan akan semakin bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya untuk bekerja diperusahaan indomobil (Wiyono, 2023) karir mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahyono & Alansori, 2021) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kepemimpinan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan moral yang lebih baik dan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa suatu paksaan, dengan pemimpin yang bagus yang mampu berkomunikasi dengan baik dan juga mampu mengambil keputusan ditambah dengan kemampuan kontrol emosi yang baik karyawan akan menjadi senang bekerja menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin kinerja karyawan juga semakin meningkat hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, Basri, Andriyani, & Even, 2023) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin di perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut oleh karena itu perusahaan harus bisa mendapatkan seorang pemimpin yang bisa bekerja dengan baik dan bisa memberikan motivasi arahan yang dikomunikasikan secara baik serta pengendalian emosi yang baik agar kinerja karyawan diperusahaan selalu meningkat.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menghasilkan dua temuan yang sama terhadap pengaruhnya kinerja karyawan, penilaian jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penilaian jenjang karir dan kepemimpinan merupakan sesuatu yang dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat, dari hasil penelitian kedua berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indomobil hendaknya selalu melakukan penilaian karir yang transparan, secara obyektik, subyektik, adil dan profesional sehingga akan membuat karyawan merasa tertarik untuk meningkatkan kinerjanya karena semakin baik kinerja kesempatan untuk meningkatkan karir semakin tinggi, kepemimpinan yang sudah bagus diperusahaan indomobil ini harus juga dipertahankan dikarenakan kepemimpinan sangat menentukan karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dengan arahan yang jelas dari seorang pemimpin dan motivasi yang dilakukan pemimpin perusahaan indomobil sangat mendorong peningkatan kinerja karyawan ditambah dengan kemampuan komunikasi yang baik yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman dengan perintah yang dilakukan seorang pemimpin.

Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh penilaian jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika penelitian selanjutnya akan meneliti tentang penilaian jenjang karir dan kepemimpinan menyarankan untuk menggunakan variabel lain selain penilaian jenjang karir dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Adhari, L. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 273-282.
- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 74-92.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1897-1906.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review - Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1087-1094.
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press Persada.
- Kiranie, D., Prihadi, D., & Suryaman, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah. *Jurnal Professional Komunikasi & Administrasi Publik*, 899–906.
- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2019). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurna Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 334-347.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A. (2019). *Penelitian: Metode & Analisis*. Semarang: Cv Agung.
- Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Greenomika*, 52-60.
- Novita, S. N., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *SNEBA : Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Akuntansi*, 968-981.
- Pranitasari, D., Rozaq, A., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 253–266.
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.
- Rahyono, & Alansori, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis*, 26-35.
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 669-678.
- Sinollah, Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 31-39.

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 952–962.
- Umar, I., Ahiruddin, & Hifnie, I. Z. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke-III*, 224-252.
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Agus Jana Susila, G. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbang Cottages Restaurant And Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Parwisata*, 1-9.
- Wiyono, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 350-362.