

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok orang atau badan lainnya pada dasarnya melakukan suatu kegiatan yang berguna memenuhi kebutuhan manusia. Kegiatan tersebut dilakukan untuk memperoleh keuntungan dengan menggabungkan berbagai faktor yaitu; manusia, alam dan modal

Kondisi dan situasi saat ini sangat berhadapan dengan persaingan yang dinamis, sehingga mendobrak organisasi untuk bisa beradaptasi dan terus berkembang. Salah satu aspek yang penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan organisasi dalam menghadapi kondisi tersebut agar mendongkrak performa organisasi adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas yang tinggi. Keberhasilan sebuah organisasi akan diketahui dari kemampuan sumber daya di dalamnya. Keunggulan sebuah perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Tingkat keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dengan begitu organisasi akan terus berupaya agar karyawan yang bekerja akan terus bersemangat dan produktif dalam memajukan dan meningkatkan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang berkualitas yang dapat di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang di embannya. Menurut Rivai (2014:308), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Wibowo (2017:8), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Pada faktanya tidak semua karyawan memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaannya, rendahnya kedisiplinan dalam kehadiran, pelaksanaan pekerjaan yang cenderung dalam keterlambatan dari waktu yang telah di tentukan, dan juga kecilnya rasa tanggung jawab karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dia lakukan. Hal ini yang menjadi perhatian dalam program perbaikan, evaluasi, serta mencari solusi agar kinerja menjadi lebih baik.

Oleh sebab itu, perusahaan atau organisasi yang mengandalkan tingkat kinerja untuk mencapai tujuannya sangat dituntut untuk dapat mengoptimalkan upaya upaya pendekatan dan strategi yang digunakan sehingga target yang di

tentukan mampu tercapai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah lewat rangkulan dalam gaya kepemimpinan yang handal dan mampu mengangkat semangat keryawan sehingga dengan sendirinya kinerja karyawan pun meningkat.

Menurut Ranupandjojo (2015:224) Gaya Kepemimpinan yaitu perilaku yang dirancang untuk menyatukan tujuan individu maupun kelompok dengan sebuah tujuan organisasi. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya (Alimuddin dalam Siti Nur Aisah, 2020). Dan menurut Kouzes dan Posne Menyatakan bahwa Pemimpin sesuai dengan perannya, memiliki fungsi utama yang harus dipahami secara mendalam terhadap fungsi yang berhubungan dengan tugas atau bahkan memecahkan masalah. Keutuhan dan kekompakan kelompok atau social merupakan fungsi selanjutnya yang pada umumnya sering diabaikan. Leadership style (gaya kemimpinan) yang menggambarkan tentang pola tingkah laku pemimpin dalam proses pengarahan juga sebagai salah satu akan mempengaruhi perkerja yang ada (Chaniago.A, 2017).

Pemimpin yang baik akan mampu menyalurkan semangat dan optimisme dengan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan-karyawannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tuntas. Seorang pemimpin harus punya value atau kemampuan dalam memotivasi kerja orang lain agar dapat melakukan sesuatu untuk tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi untuk tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai suatu tujuan yang dituju, dan memotivasi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Ada beberapa faktor yang salah dalam gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpin terhadap karyawannya, dan berdampak pada kinerja karyawannya tersebut. Antara lain; pemimpin jarang mengawasi karyawannya dalam penyelesaian tugas, pemimpin jarang memberikan teguran ataupun sanksi secara lisan maupun tertulis terhadap karyawan yang bersalah, serta pemimpin selalu memerintah tanpa memperhatikan kondisi karyawannya. Dan karna sebab itu, pemimpin harus merubah cara kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam berorganisasi untuk karyawannya. Dengan mengubah cara memimpin yang dapat di terima dengan baik oleh karyawan, maka karyawan akan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dengan lebih optimis dan lebih baik lagi.

Sebuah kelompok atau organisasi dituntut dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam menyikapi perubahan yang semakin kempetitif saat ini. Perubahan struktur di sebuah organisasi tersebut diharapkan bisa memberikan dampak terhadap pengembangan karir terhadap karyawannya. Pengembangan karir ini menjadi salah 1 faktor pendukung terhadap keberhasilan dan tercapainya sebuah hasil kinerja karyawan yang maksimal.

Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat – sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2014 dalam Rima Ronia et al, 2020). menurut Sutrisno (2019, hlm. 165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain, organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan

sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. (Djamaludin dalam Safitri F, 2018) pernah membuktikan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien 0,94%. Kepuasan kerja tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan.

Karir karyawan merupakan sebuah aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan sebuah pengalaman kerja seorang karyawan di mulai saat karyawan tersebut ikut bergabung dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut, atau pengalaman ia bekerja dari saat menjadi karyawan baru sampai karyawan tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang karyawan adalah hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan meningkatnya sebuah penghasilan karyawan tersebut.

Munculnya permasalahan yang diakibatkan ketika tidak maksimalnya penerapan pengembangan karir di suatu perusahaan/organisasi, antara lain; naiknya sebuah pangkat atau golongan jabatan dilakukan berdasarkan lamanya waktu bekerja karyawan tersebut, minimnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan, serta pengembangan karir karyawan masih didasarkan pada senioritas.

Demikian pula sebaliknya, diterapkannya program pengembangan karir berupa kenaikan jabatan, kenaikan gaji, dan pendidikan yang bertujuan untuk memberikan sebuah motivasi terhadap karyawan, terkadang masih ada pegawai yang kinerjanya belum sesuai harapan ataupun belum efektif dan tidak berobsesi untuk diikutkan dalam promosi kenaikan jabatan, karyawan tersebut

lebih memilih untuk berada di posisi zona nyaman atau menjalankan jabatan yang didapatkannya saat ini.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan yang peneliti jabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Telkom Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Rendahnya kedisiplinan karyawan dalam kehadiran.
- b. Pelaksanaan pekerjaan karyawan cenderung mengalami keterlambatan dari waktu yang telah di tentukan.
- c. Minimnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- d. Pimpinan jarang memberikan teguran maupun sanksi secara langsung.
- e. Pimpinan cenderung memerintah tanpa memperhatikan kondisi karyawan.
- f. Ketentuan pengembangan karir pegawai masih didasarkan pada senioritas
- g. Kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan lamanya masa kerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah ruang lingkup atau membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas sehingga penelitian bisa lebih fokus untuk dilakukan. Dari identifikasi masalah tersebut maka di perlukan batasan masalah yang menjadi fokus pembahasan pada penelitian agar tidak meluas dari kajian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah gaya kepemimpinan dalam pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagaimana motivasi pemimpin terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan karir.
- c. Bagaimana dampak yang timbul terhadap gaya kepemimpinan dalam mengembangkan karir.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pedoman dalam suatu kegiatan yang dilakukan berdasarkan rumusan masalah diatas, Tujuan ini adalah :

- a. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan dalam pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Mendeskripsikan motifaasi pemimpin terhadap kinerja karyawan dalam mengembangkan karir.

- c. Mendeskripsikan dampak yang timbul terhadap gaya kepemimpinan dalam mengembangkan karir

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat diantaranya :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan pelatihan berpikir secara ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mengenai gaya kepemimpinan dalam pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT TELKOM medan.

- b. Bagi Pembaca

Memberikan bahan acuan untuk menambah wawasan dan masukan yang dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan dalam penelitian penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang gaya kepemimpinan dalam pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan berbagai masalah yang melengkapinya serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya dalam dunia usaha maupun industry.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Robbins & Judge (2015 : 249) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. (Hasibuan, 2016 : 170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Tampubolon (2014:3) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin karena ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya

Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan atau cara yang dimiliki seorang pemimpin dimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki norma perilaku yang positif agar memberikan dampak yang positif juga kepada bawahannya. Di sisi lain seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memahami bawahannya dan dapat memfasilitasi kebutuhan bawahannya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pola perilaku dari seorang pemimpin cenderung membentuk karakter dari seorang pemimpin, karakter dari pola perilaku tersebutlah yang dapat menentukan pengaruh kepada bawahannya.

b. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai fungsinya dengan benar. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono, 2017 : 81).

Sedangkan Handoko (Wardono & Ekawati, 2014) mengelompokkan fungsi yang harus dilakukan pemimpin menjadi dua hal. Pertama, fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah yaitu fungsi yang dimana seorang pemimpin dapat memberikan penyelesaian, informasi, dan pendapat dalam sebuah kegiatan. Dan yang kedua fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial, yaitu fungsi yang membuat seorang pemimpin dapat membantu individu atau kelompok untuk melakukan kegiatannya agar berjalan lancar dan mencari jalan keluar apabila ada perbedaan pendapat dari antar individu atau kelompok.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- 3) Simulasi intelektual: dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
- 4) Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2017 : 34) terdapat 6 indikator untuk menilai gaya kepemimpinan yaitu :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.2 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Robbins (2014) merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia yang berubah.

Siagian (2015: 68) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Dubrin dalam Mangkuregara (2014) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Martoyo (2016:74) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Karir mengandung dua fokus utama yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya, sedangkan fokus eksternal menunjukkan kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yaitu:

1) Career Planning

Yaitu bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan karirnya sendiri yang merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang

untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan, dan akibatnya.

2) Career Manajemen

Yaitu proses yang menunjukkan kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karirnya. Proses ini lebih ke usaha formal, terorganisir, dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

Pengembangan karir organisasi adalah outcomes yang berasal dari interaksi karir individu dengan proses manajemen karir institusi (organisasi).

Career planning adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar agar:

- a) Menjadi tahu diri, peluang-peluang, hambatan, pilihan, dan akibat.
- b) Untuk mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir.
- c) Pemrograman kerja, Pendidikan dan pengalaman, pengembangan yang terkait untuk memberikan arah, waktu dan urutan dari berbagai Langkah untuk mencapai tujuan.

Sedangkan career manajemen adalah suatu proses yang sedang berlangsung mulai dari penyiapan, pengimplementasian dan memonitoring rencana karir yang dilaksanakan oleh individu tau bersama-sama dengan sistem karir organisasi. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur karir dimasa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka Panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi yang akan datang.

b. Jenis-jenis Pengembangan

Jenis pengembangan karir dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal yaitu:

1) Pengembangan karir secara informal

Pengembangan karir secara formal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan yang semakin besar, efisiensi dan produktivitasnya semakin tinggi.

2) Pengembangan karir secara formal

Pengembangan karir secara formal yaitu karyawan ditugaskan oleh perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga Pendidikan atau Latihan. Pengembangan secara formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun untuk persiapan keahlian dan keterampilan pada masa yang akan datang, baik yang bersifat non karir maupun untuk meningkatkan karir seseorang karyawan.

2.1.3 Kinerja

a. Definisi kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang pegawai. Manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2015:4-5) kinerja adalah

pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2016:34) kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif . kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2014:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan tujuan yang dihapkan

b. Indikator kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:75) beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan telah tercapai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5. Inisiatif Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini:

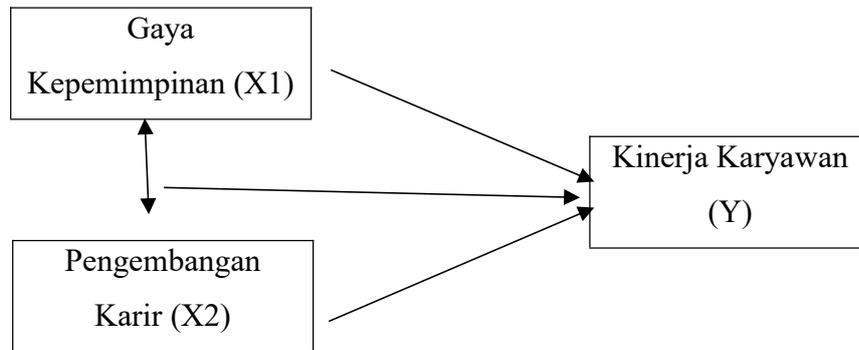
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Keterangan
1.	Sartika C.Y, PardedeRatno, PurnomoMery Noviyanti ECOBISMA (JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN) (2023),	Pengaruh kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BPS SE- SUMATERA UTARA	Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Secara Parsial dan Menyeluruh Berpengaruh Dengan Kinerja Pegawai BPS sumatera utara
2.	YusufMasyuri, Prayekti, Jajuk Herawati Jurnal Indonesia Sosial Teknologi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja	Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Secara Data Berpengaruh

		Pegawai Pada Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul	Terhadap Semangat Kerja Pegawai BMT Dana Insani Gunungkidul
3.	Kms.M.Hasbiyallah, FakhryZamzam,Luis Marnisah ADL ISLAMIC ECONOMIC : Jurnal Kajian Ekonomi Islam (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Cabang Palembang	Gaya kepemimpinan dan pengembangan karir Secara Keseluruhan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Cabang Palembang
4.	I Wayan Saklit Jurnal Manajemen (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator	Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Mediator
5.	AxlHamsso Christiano Sulu, MarjamMangantar, Rita Taroreh Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon	Menganalisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon.

Dari hasil analisis penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka konseptual



2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Medan area cinta damai
- b. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Medan area cinta damai
- c. Gaya kepemimpinan dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Medan area cinta damai