

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIFAN
FINANCINDO BERJANGKA**

SKRIPSI



OLEH:

**NAMA : BARON HERMANTO
NIM : 212018100**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIFAN
FINANCINDO BERJANGKA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

**NAMA : BARON HERMANTO
NIM : 212018100**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BARON HERMANTO

NIM : 212018100

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2022
Peneliti




BARON HERMANTO

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang**


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka
Nama : Baron Hermanto
NIM : 212018100
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I

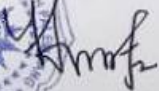

Kholifah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0201106001

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022
Pembimbing II


Mister Candera, S.Pd., M.Si.
NIDN/NBM : 1005068902

Mengetahui,
a.n. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0229057501

Motto :

- ❖ *Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu*
- ❖ *Jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir (Al-Quran, Surat Yusuf ayat 87).*

Kupersembahkan Skripsiku ini kepada:

- ❖ *Kedua orangtuaku yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda dan Ibundaku tercinta yang selalu memberikan dukungan (materi dan moril) tak pernah lelah menyayangi dan selalu mendo'akan yang terbaik untuk anaknya dalam setiap sujudnya, serta berkorban membanting tulang tiada henti demi keberhasilanku.*
- ❖ *Saudara-saudaraku tersayang terima kasih atas motivasi dan pemberian semangat kepadaku serta memberikan doa untuk keberhasilanku.*
- ❖ *Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu.*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku dan teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan selalu bersama dalam suka maupun duka.*
- ❖ *Almamaterku.*

PRAKATA



Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan /karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
4. Ibu Kholillah, S.E., M.Si., dan Bapak Mister Chandra, S.Pd., M.Si., selaku pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Kepemimpinan	14
3. Disiplin Kerja	22
4. Pengembangan Karir	24

B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data yang Diperlukan	40
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Uji Instrumen	41
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
I. Teknik Analisis	44

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	49
B. Teknik Analisis	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	80
B. Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 Produk Investasi dan Jumlah Nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang Tahun 2017-2021	4
Tabel I.2 Tingkat absen Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka	6
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya	32
Tabel III.1 Variabel, Definisi, dan Indikator	38
Tabel III.2 Sampel Penelitian	39
Tabel III.3 Alternatif Skor Jawaban Angket	43
Tabel IV.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	55
Tabel IV.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	56
Tabel IV.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	57
Tabel IV.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	58
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel IV.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	60
Tabel IV.9 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden	61
Tabel IV.10 Distribusi Indikator Kinerja Karyawan	64
Tabel IV.11 Distribusi Indikator Kepemimpinan	67
Tabel IV.12 Distribusi Indikator Disiplin kerja	69
Tabel IV.13 Distribusi Indikator Pengembangan karir	71
Tabel IV.14 Regresi Linear Berganda	74
Tabel IV.15 Uji F	75
Tabel IV.16 Uji t	76
Tabel IV.17 Koefisien determinasi (KP)	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Kepemimpinan
- Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Disiplin Kerja
- Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Pengembangan Karir
- Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Perhitungan Hasil Uji Validitas SPSS
- Lampiran 7 Perhitungan Hasil Uji Reliabilitas SPSS
- Lampiran 8 Perhitungan Hasil Penelitian SPSS
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan
- Lampiran 10 Tabel Distribusi t
- Lampiran 11 Tabel Korelasi *Product Momen* (r)
- Lampiran 12 Tabel Distribusi F
- Lampiran 13 Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat Hapalan Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 16 Fotocopy Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 Surat Keterangan Terjemahan Absraknya dalam Bahasa Inggris
- Lampiran 18 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Baron Hermanto/212018100/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka /Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka. Penelitian ini dilakukan di PT. Rifan Financindo Berjangka. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. PT. Rifan Financindo Berjangka dengan total seluruh populasi adalah 72 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel berdasarkan Issac Michael dengan taraf 10%, sehingga dari 72 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 56 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian, persamaan regresi menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif, jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dengan asumsi disiplin kerja dan pengembangan karir tetap. Sebaliknya, jika kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga menurun disiplin kerja dan pengembangan karir juga menurun dengan asumsi dengan asumsi disiplin kerja dan pengembangan karir tetap. Selain itu, jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan asumsi kepemimpinan dan pengembangan karir tetap. Selanjutnya, jika pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat dan jika pengembangan karir karyawan menurun maka kinerja karyawan juga menurun dengan asumsi kepemimpinan dan disiplin kerja tetap. Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka yang terlihat dari hasil perhitungan. Selain itu, hasil penelitian juga menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Baron Hermanto/212018100/2022/The Influence of Leadership, Work Discipline, and Career Development on Employee Performance at PT. Rifan Financindo Futures / HR Management.

The formulation of the problem in this research is is there any influence of leadership, work discipline, and career development on the performance of employees of PT. Rifan Financindo Futures. This research was conducted at PT. Rifan Financindo Futures. This type of research is associative research. PT. Rifan Financindo Futures with a total population of 72 employees. In this study, sampling was based on Isaac Michael with a level of 10%, so that from 72 employees, 56 employees were used as samples. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used is linear regression analysis. Based on the research, the regression equation states that there is a positive effect, if leadership increases then employee performance also increases with the assumption that work discipline and career development remain. On the other hand, if the leadership decreases, the employee's performance will also decrease, work discipline and career development will also decrease with the assumption that work discipline and career development will remain. In addition, if employee work discipline increases, employee performance also increases and if employee work discipline decreases, employee performance also decreases with the assumption that leadership and career development remain. Furthermore, if career development increases then employee performance also increases and if employee career development decreases then employee performance also decreases assuming leadership and work discipline remain. The results of the study prove that there is an influence of leadership, work discipline, and career development on the performance of PT. Rifan Financindo Futures as seen from the calculation results. In addition, the results of the study also state that there is a work effect on the performance of employees of PT. Rifan Financindo Futures. The results of the study also state that there is an effect of work discipline on the performance of employees of PT. Rifan Financindo Futures. The results of the study also prove that there is an effect of career development on the performance of employees of PT. Rifan Financindo Futures.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Career Development, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan adalah agar perusahaan dapat menjalankan dan menerapkan sistem yang telah diatur oleh perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Tetapi, untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu harus memperhatikan berbagai aspek. Menurut Notoatmodjo (2017:1), masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Kualitas menyangkut mutu dan kemampuan sumber daya manusia, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu, kepentingan akselerasi suatu perusahaan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat yang utama.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing, dan dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggungjawabnya. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi kerja. Dengan demikian, kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi (Sudaryo, 2018:177).

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:171) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan memiliki pemimpin yang selalu berkomunikasi dan saling memberikan pengaruhnya kepada individu lain di tengah kelompoknya.

Menurut Hasibuan (2017:179), kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, dan perilakunya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang baik tentu harus diikuti pula dengan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, akan meningkatkan kesadaran kerja. Hal ini sesuai pendapat Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu. Disiplin kerja juga diperlukan oleh perusahaan.

Selain itu, pengembangan karir turut andil dalam memajukan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Menurut Hamali (2018:153) pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati

seseorang selama masa kehidupan tertentu. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka pegawai akan merasa termotivasi untuk lebih berprestasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap instansi.

Berdasarkan laporan PT. Rifan Financindo Berjangka ditemukan bahwa kinerja karyawan belum optimal hal ini terlihat dari produk dan jumlah nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang tahun 2017 hingga 2021 mengalami peningkatan dan penurunan. Laporan produk investasi dan jumlah nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel I.1
Produk Investasi dan Jumlah Nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka Palembang
Tahun 2017-2021

NO.	Tahun	Produk Investasi	Jumlah Nasabah	Jumlah Investasi Nasabah
1	2017	Emas	31	14.200.000.000
		Saham	16	
		Forex	24	
2	2018	Emas	43	25.200.000.000
		Saham	28	
		Forex	39	
3	2019	Emas	36	17.325.000.000
		Saham	22	
		Forex	29	
4	2020	Emas	34	16.350.000.000
		Saham	19	
		Forex	27	
5	2021	Emas	33	15.690.000.000
		Saham	19	
		Forex	25	

Sumber : PT. Rifan Financindo Berjangka, 2022

Data tabel I.1 menunjukkan kuantitas atau jumlah nasabah PT. Rifan Financindo Berjangka, terlihat mengalami penurunan. Terutama 4 tahun terakhir hanya pada tahun 2018 mengalami kenaikan dari tahun 2017. Selain itu, kualitas yang terlihat dari jumlah investasi nasabah juga mengalami penurunan dari tahun 2019 hingga 2021. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat efektifitas kerja karyawan relatif rendah. Kondisi ini juga dikarenakan terjadinya pandemi covid-19 diseluruh dunia, tidak terkecuali di Indonesia khususnya di Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil observasi dan wawancara dengan karyawan di PT. Rifan Financindo Berjangka bahwa pemimpin kurang memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan karyawannya, seperti jarang melakukan kontrol kerja terhadap karyawan. Selain itu, kemampuan pimpinan kurang efektif dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin seperti tidak melakukan komunikasi terhadap karyawan dan hanya memerintah karyawan agar mencapai target kerja. Kemampuan pimpinan dalam mendelegasikan tugas atau waktu dan wewenang juga kurang bertanggung jawab, seperti mengulur waktu rapat atau keputusan dalam rapat penentuan target kosumen.

Selain itu, disiplin kerja karyawan juga kurang optimal. Secara keseluruhan persentase kehadiran setiap tahun tidak dapat memenuhi ketentuan perusahaan, terbukti dengan tingkat kehadiran yang tidak pernah mencapai 100%, serta datang terlambat ke tempat kerja. Apalagi dilihat dari sisi keterlambatan yang melebihi 90% karyawan terlambat. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku juga tidak dijalankan karyawan seperti tidak

mengindahkan peraturan tentang penggunaan jam kerja contohnya melakukan kegiatan atau aktivitas lain yang bukan kegiatan kerja. Selanjutnya, tepat waktu dalam melaksanakan tugas juga tidak dilakukan oleh karyawan dan sering pulang sebelum waktu kerja.

Berikut data persentase kehadiran dan keterlambatan karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka

Tabel I.2
Tingkat absen Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka

Tahun	Kehadiran Karyawan (%)	Keterlambatan Karyawan (%)
2017	96,15	91,35
2018	95,19	93,91
2019	94,87	90,06
2020	90,71	79,17
2021	92,31	82,69

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka, 2019

Pada pengembangan karir, setiap keputusan telah ditetapkan oleh PT. Rifan Financindo Berjangka. Menurut karyawan, perusahaan tidak melakukan perlakuan yang adil dalam berkarier bagi semua karyawan, dan hanya dilakukan pada karyawan tertentu. Selanjutnya, keperdulian para atasan langsung juga tidak pernah diperoleh dari karyawan. Informasi tentang berbagai peluang promosi bagi perusahaan juga tidak didapatkan oleh seluruh perusahaan, hanya pada karyawan tertentu saja. Karyawan juga kurang berminat untuk dipromosikan disebabkan karena pemilihan hanya ditentukan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan untuk pengembangan karir juga kurang baik, karena perusahaan memiliki karyawan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka”.

B. Rumus Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka?
4. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberi praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Rifan Financindo Berjangka dalam melakukan proses kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh dan Rosidah Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ananta Dwikristianto Satedjo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal Agora, Vol 5, No 2 (2017).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Any Isvandiari. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 - 22.
- Arikunto Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Suprihat. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No.2, 2018.
- Catur Windaryadia. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (3), 2018
- Edi Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Kartini Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komang Ardana, I. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lesi Agusria dan Irenti Deskalia Herani. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir*. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 6 Nomor 2 2022.

- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara dan Octorent. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miftah Thoha. 2018. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2016. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rifaldi Maniku. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra*. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047.
- Samsudin Sadili. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Ngayomi Yudha Wastuti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Arta Medan*. Psikologi Prima Vol 2, No 1 Mei 2019 e-ISSN : 2598 - 8026
- Stephen P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkarnain, Wildan. 2018. *Dinamika Kelompok Latihan Kepemimpinan dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.