

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Bank bjb Tbk Bandung adalah salah satu Bank Pembangunan Daerah (BPD) terkemuka di kota Bandung yang sedang ingin bertransformasi menuju jajaran bank besar di kancah nasional. Sesuai dengan visinya adalah ingin menjadi salah satu dari 10 bank terbesar dan berkinerja terbaik di Indonesia. PT Bank bjb Tbk Bandung merupakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) pertama di Indonesia yang menjalankan dual banking sistem, yaitu memberikan layanan perbankan dengan sistem konvensional dan dengan sistem syariah. Kemudian PT Bank bjb Tbk juga merupakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) pertama yang mencatatkan saham perdananya (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 8 Juli 2010.

PT Bank bjb Tbk Bandung adalah bank yang sedang berfokus pada meningkatkan kontribusinya dalam pembangunan daerah. Sesuai dengan misinya antara lain menggerakkan laju keuangan daerah, melaksanakan penyimpanan daerah dan menjadi salah satu sumber pendapatan asli daerah khususnya Jawa Barat dan Banten. Berikut bukti bahwa PT Bank bjb Tbk jauh lebih dikenal oleh masyarakat Jawa Barat dan Banten dibandingkan dengan Bank Pembangunan Daerah (BPD) lainnya di wilayah pulau Jawa.

Tabel 1.1
Bank Pembangunan Daerah (BPD) di wilayah pulau Jawa.

NO	Nama Bank	Jumlah Nasabah	Laba Bersih	Jumlah Aset	Ketersediaan ATM
1.	Bank bjb	2.037.199	1,19 triliun	70,84 Triliun	743 unit
2	Bank DKI	989.000	339,00 M	26,62 Triliun	265 unit
3	Bank DIY	567.000	140,36 M	5,6 Triliun	51 unit
4	Bank Jateng	210.000	765,66 M	30,9 Triliun	67 unit
5	Bank Jatim	1.769.342	724,63M	29,11 Triliun	368 unit

Sumber : Annual Report Bank bjb, Bank DKI, DIY, Bank Jateng, dan Bank Jatim tahun 2012.

Terlihat dari data diatas bahwa PT Bank bjb Tbk lebih menonjol dalam segala hal dibandingkan dengan Bank Pembangunan Daerah (BPD) lainnya. PT Bank bjb Tbk sedang berusaha menjadi bank yang ingin memperbaiki perekonomian daerahnya, terbukti dari jumlah nasabah yang dimilikinya, hal ini menunjukkan bahwa banyak sekali masyarakat yang percaya kepada PT Bank bjb Tbk, sehingga PT Bank bjb Tbk harus menyediakan jaringan ATM (Anjungan Tunai Mandiri) secara meluas agar masyarakat tetap setia menjadi nasabah PT Bank bjb Tbk, terlebih lagi PT Bank bjb Tbk memiliki basis nasabah tradisional yang loyal dalam jumlah besar yaitu PNS, para pensiunan, dan masyarakat setempat. Kemudian dari total aset dan laba bersih yang dimiliki PT Bank bjb Tbk juga jauh lebih besar dari BPD lain, hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya peran PT Bank bjb Tbk selaku pemegang/penyalur keuangan daerah.

PT Bank bjb Tbk memiliki kantor pusat dan berbagai macam kantor cabang lainnya, seperti PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung, PT Bank bjb Tbk

Cabang Pembantu Bandung dan kantor cabang lainnya. Dimana dalam proses melayani masyarakat setiap kantor cabang sangat berperan penting, terlebih PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung. Peran PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung adalah :

- a. Bertanggung jawab penuh atas seluruh aktivitas kantor cabang pembantu, kantor kas dan lain sebagainya dalam usaha memasarkan produk dan jasa bank serta memberikan layanan unggul kepada nasabah.
- b. Mengendalikan dan meningkatkan kualitas usaha bisnis di daerah kerja atau operasinya dalam upaya memberikan kontribusi terhadap program pemberdayaan ekonomi daerah.
- c. Bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan keputusan terhadap sistem prosedur, peraturan Bank Indonesia serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi kegiatannya.

PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung memiliki karyawan sebanyak 87 orang sesuai dengan jabatan dan bidangnya masing-masing. Setiap karyawannya diuntut untuk memberi pelayanan maksimal kepada nasabahnya dengan bekerja sesuai tugasnya dengan baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang unggul dibidangnya. Namun tidak semudah itu, biasanya terdapat masalah-masalah yang dapat menghambat proses kerja karyawan, baik itu masalah yang bersumber dari luar maupun dari dalam. Untuk mengantisipasi kondisi tersebut perusahaan memiliki pekerjaan rumah yang besar untuk lebih meningkatkan mutu

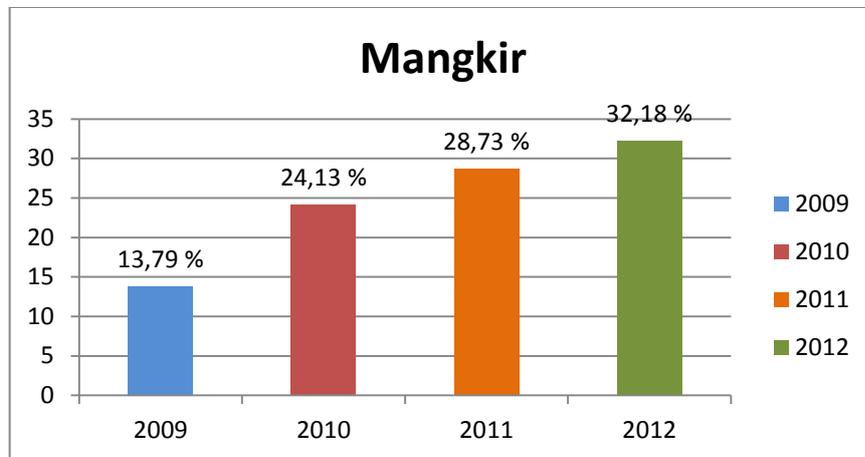
karyawannya. Perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan karyawan di dalam bekerja.

Salah kebutuhan karyawan tersebut adalah motivasi. Perusahaan senantiasa harus terus berusaha meningkatkan motivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya terkadang perusahaan mengalami berbagai hambatan sehingga perusahaan merasa sulit dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan. Permasalahan motivasi kerja karyawan adalah permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan. Hal ini juga dihadapi oleh PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung. Menurut Arep & Tanjung (2003:43), indikator motivasi karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, hasil kerja yang telah dicapai maupun tanggung jawab atas pelaksanaan tugas/pekerjaan yang dapat terealisasi melalui kinerja. Adapun masalah yang dihadapi oleh bank ini adalah rendahnya motivasi kerja yang dilihat dari tingkat absensi, yaitu ketidakhadiran dan keterlambatan yang mengalami peningkatan serta dampaknya terhadap realisasi kinerja karyawan dan divisi yang belum mencapai target. Berikut data tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan di bawah ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung tahun 2009-2012

Tahun	Keterangan	
	Mangkir	Persentase
2009	12	13,79%
2010	21	24,13%
2011	25	28,73%
2012	28	32,18%
Jumlah	86	98,83%

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung



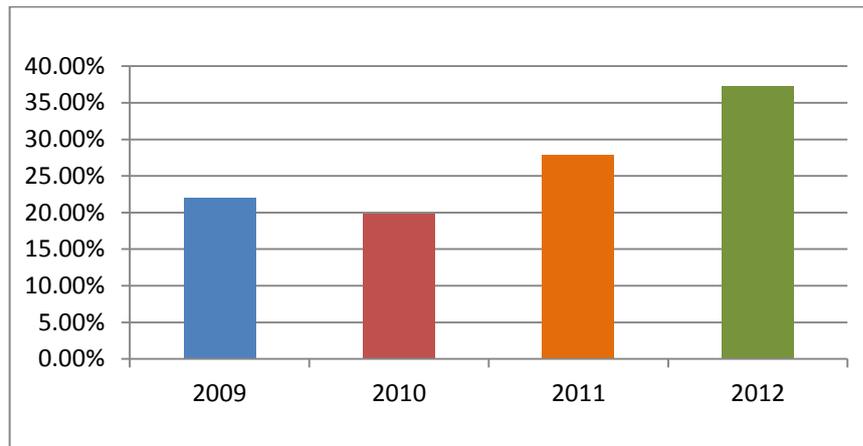
Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Gambar 1. 1
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang
Utama Bandung tahun 2009-2012

Tabel 1.3
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama
Bandung tahun 2009-2012

Tahun	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Persentase
2009	19	22,09%
2010	17	19,76%
2011	24	27,90%
2012	32	37,20%

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung



Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Gambar 1. 2
Grafik Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang
Utama Bandung tahun 2009-2012

Berdasarkan tabel 1.2 rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dan gambar 1.1 grafik rekapitulasi ketidakhadiran karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung diatas, terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan dengan keterangan mangkir adalah relatif meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir untuk bekerja.

Kemudian dari tabel 1.3 rekapitulasi keterlambatan karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung dan gambar 1.2 grafik rekapitulasi keterlambatan karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung terlihat meningkat juga, terlebih dari tahun 2011 hingga tahun 2012 dimana karyawan yang pernah datang terlambat mencapai 37,20%, dimana tahun sebelumnya hanya sebesar 27,90%.

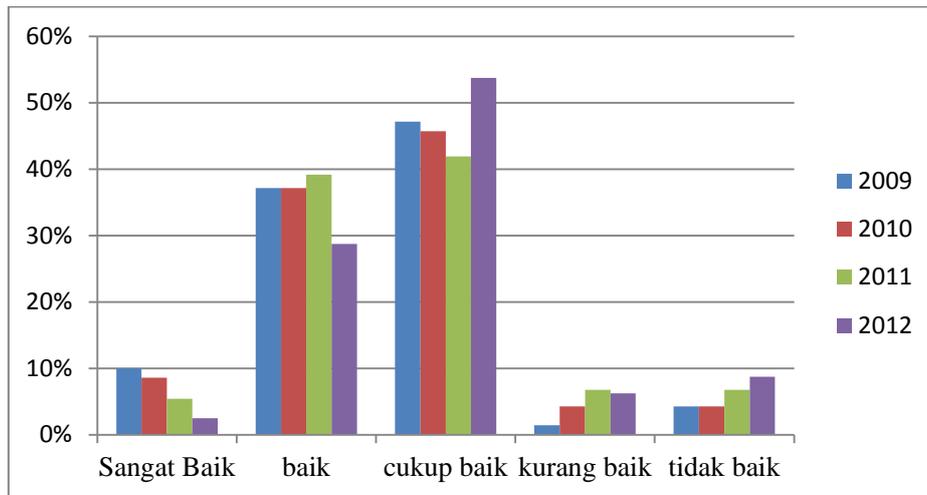
Dengan semakin meningkatnya jumlah karyawan yang tidak hadir dan karyawan yang datang terlambat, maka tidak menutup kemungkinan bahwa

penilaian kinerja tiap karyawan dan realisasi kinerja per divisi juga akan ikut tidak maksimal, berikut data penilaian kinerja karyawan dan realisasi kinerja per divisi PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang belum memenuhi target:

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung Periode 2009-2012

Nilai Konduite	Yudisium kinerja	Tahun							
		2009		2010		2011		2012	
		Jumlah Karyawan	%						
NK > 8,4	Sangat Baik	7	10,00	6	8,57	4	5,40	2	2,50
6,8 < NK ≤ 8,4	Baik	26	37,14	26	37,14	29	39,18	23	28,75
5,2 < NK ≤ 6,8	Cukup Baik	33	47,14	32	45,71	31	48,90	43	53,75
3,6 < NK ≤ 5,2	Kurang Baik	1	1,42	3	4,28	5	6,75	5	6,25
NK ≤ 3,6	Tidak Baik	3	4,28	3	4,28	5	6,73	7	8,75
Jumlah Karyawan		70	100	70	100	74	100	80	100

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung



Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Gambar 1.3
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung
Periode 2009-2012

Dari tabel 1.4 data penilaian kinerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung periode 2009-2012 dan gambar 1.3 grafik penilaian kinerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung periode 2009-2012 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung mengalami penurunan yang fluktuatif, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh yudisium kerja “sangat baik” mengalami penurunan dari tahun ke tahun, sedangkan yudisium kerja dalam kategori “kurang baik” dan “tidak baik” mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung belum optimal.

Tabel 1.5
Realisasi Kinerja Per Divisi PT Bank bjb Tbk Cabang Utama
Bandung Periode 2009-2012

Tingkat Ketercapaian	2009	2010	2011	2012
Konsumer (%)	97,10%	96,30%	97,70%	94,40%
Komersial (%)	98,80%	98,70%	96,90%	97,20%
Mikro (%)	94,20%	93,50%	95,20%	94,60%
Supervisi Kredit (%)	95,50%	95,40%	98,10%	96,80%
Administrasi Kredit (%)	95,60%	95,50%	96,10%	93,90%
Kontrol Internal Cabang (%)	97,10%	97,10%	95,20%	94,40%
Umum (%)	99,10%	98,30%	96,60%	97,10%
IT (%)	98,20%	97,90%	96,30%	94,20%
<i>Customer Service</i> (%)	97,10%	95,10%	95,60%	93,10%
<i>Teller</i> (%)	95,60%	94,70%	93,20%	90,10%
Pelayanan (%)	99,00%	98,10%	97,40%	95,10%
<i>Back Office</i> (%)	94,40%	94,20%	96,30%	92,50%

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Berdasarkan tabel 1.5 realisasi kinerja per divisi PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung, terlihat bahwa realisasi kinerja per divisi pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung mengalami fluktuatif, dimana setiap divisi yang ada dari tahun 2009 hingga 2012 belum mencapai target yang telah ditetapkan. PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung menargetkan setiap divisi untuk mencapai target kerja sebesar 100%, namun pada kenyataannya setiap divisi belum mencapai target yang ditentukan, seperti yang terjadi pada divisi Pelayanan yang mengalami

penurunan dalam tingkat ketercapaian kinerjanya dari tahun 2009 hingga 2012. Dengan demikian terdapat sebab maupun faktor-faktor tertentu yang telah membuat situasi tersebut terjadi. Dapat disimpulkan bahwa data-data diatas mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung rendah.

Sebab atau faktor -faktor yang membuat motivasi kerja karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung rendah adalah terdapat beberapa hal yang tidak diperhatikan oleh perusahaan ini. Salah satunya adalah sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan yaitu peran seorang pemimpin dan pengembangan karier dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin dimana dalam menerapkan cara tertentu dalam kepemimpinannya dimana terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sehingga diharapkan cara yang dipergunakan pimpinan dalam memimpin dapat mempengaruhi para pengikutnya. Sedangkan pengembangan karier dibutuhkan oleh karyawan untuk melakukan perbaikan terhadap kariernya saat ini. Karyawan juga akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan jika ia merasa nyaman dengan pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan. Disamping itu peran kepemimpinan di suatu perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan karyawannya.

Kemudian berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung, terdapat indikasi yang menunjukkan bahwa peran

kepemimpinan pada perusahaan ini tidak berjalan dengan baik. Berikut data penilaian kinerja setiap pemimpin yang dinilai oleh karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung :

Tabel 1.6
Penilaian Karyawan atas Kinerja Pemimpin PT Bank bjb Tbk
Cabang Utama Bandung Periode 2009-2012

Tingkat Ketercapaian	2009	2010	2011	2012
Pemimpin Cabang	96,10%	95,30%	94,00%	95,40%
Wakil Cabang	97,50%	94,70%	95,00%	94,80%
Pemimpin Bagian Pemasaran Dalam Negeri	94,20%	93,50%	95,20%	94,60%
Pemimpin Bagian Pemasaran Luar Negeri	92,00%	91,40%	91,10%	91,00%
Pemimpin Bagian Keuangan	94,60%	93,40%	92,30%	91,60%
Pemimpin Bagian Operasional	90,10%	90,20%	89,50%	89,20%
Pemimpin Bagian Pelayanan	88,10%	87,30%	85,60%	80,10%

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Berdasarkan tabel 1.6 Penilaian Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung periode 2009-2012, terlihat bahwa dari tahun 2009 hingga 2012, karyawan menilai bahwa kinerja pemimpinnya relatif menurun, terlebih pada pemimpin bagian Pelayanan yang mengalami penurunan dalam tingkat ketercapaian kinerjanya dari tahun 2009 hingga 2012. hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum menjalankan perannya dengan baik. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa pemimpin yang memiliki kinerja yang baik, maka secara

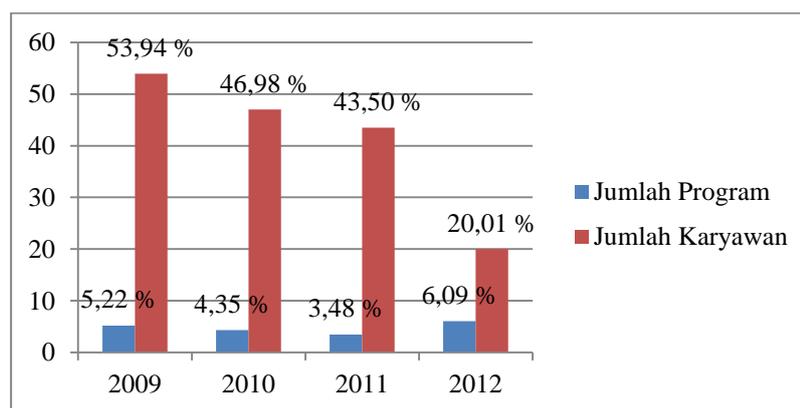
bersamaan ia telah menjalankan perannya sebagaimana mestinya dan begitu juga sebaliknya.

Kemudian perusahaan juga belum begitu memperhatikan pengembangan karier karyawan. Kesempatan dalam mengembangkan karier di perusahaan ini masih terkesan sulit. Sehingga karyawan enggan untuk mengikuti salahsatu program pengembangan karier yang dilaksanakan oleh PT Bank bjb Tbk Bandung. Terlihat dari data berikut :

Tabel 1.7
Jumlah Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang Mengikuti Program *Assessment*

Tahun	Jumlah Program	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
2009	6	5,22%	62	53,94%
2010	5	4,35%	54	46,98%
2011	4	3,48%	50	43,50%
2012	7	6,09%	23	20,01%

Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung



Sumber : diolah dari data kepegawaian PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung

Gambar 1.4
Grafik Jumlah Karyawan PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung yang mengikuti program *assessment*

Dari tabel dan grafik diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang mengikuti program *assessment* dari tahun 2009 hingga 2012 relatif menurun, hal ini membuktikan bahwa partisipasi karyawan dalam mengikuti program tersebut sangat kurang. Program *assessment* dilaksanakan untuk mengukur kesesuaian keahlian yang dibutuhkan untuk level jabatan tertentu dengan kinerja yang ditampilkan dari pegawai yang bersangkutan. Hasil program *assessment* dapat dijadikan sebagai salahsatu alat keputusan untuk menetapkan pengembangan karier karyawan. Dalam hal ini terdapat banyak karyawan yang memilih untuk tidak mengikuti lagi program tersebut karena pengembangan kariernya terkesan sulit untuk diraih dan menilai program tersebut hanya formalitas saja. Serta banyak karyawan yang ditunjuk secara langsung oleh pemimpinnya untuk dipromosikan. Dalam hal ini pemimpin juga terkesan tidak adil.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab, semangat kerja dan keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Oleh karena itu usaha peningkatan semangat kerja karyawan akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya, sehingga untuk memotivasi dengan baik perlu mengetahui kebutuhan dan kepentingan karyawan. Dengan begitu perusahaan akan memperoleh timbal balik dari karyawan, dimana karyawan akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan jika ia merasa termotivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya berupa lingkungan kerja, iklim kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompetensi, kepuasan karyawan, gaya kepemimpinan, peran kepemimpinan, dan pengembangan karier. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai peran kepemimpinan dan pengembangan karier. Karena berdasarkan kondisi yang terjadi di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung, perlu diadakan pengkajian yang mendalam mengenai motivasi kerja karyawan yang diduga dapat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan pengembangan karier. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Perusahaan akan selalu berusaha agar tujuannya tercapai. Namun tidak semudah itu, biasanya terdapat masalah-masalah yang dapat menghambatnya. Untuk mengantisipasi kondisi tersebut, perusahaan harus lebih meningkatkan mutu sumber dayanya, salah satunya adalah mutu karyawannya. Hal tersebut akan terwujud jika terdapat motivasi kerja yang tinggi dari karyawannya. Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompensasi berupa gaji dan lain sebagainya, kemampuan karyawan, budaya organisasi, fasilitas kerja, prestasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, peran kepemimpinan, pengembangan karyawan seperti pengembangan karier dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah motivasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dan pengembangan karier. Peran kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Peran sebagaimana mestinya menjadi seorang pemimpin adalah dimana dalam menerapkan cara tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, agar pemimpin dapat memotivasi serta mengembangkan karyawannya.

Kemudian pengembangan karier dibutuhkan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan karier dan melakukan perbaikan terhadap kariernya saat ini. Kebutuhan karier karyawan dapat dilakukan dengan memberikan informasi kesempatan kerja yang terbuka kepada karyawannya agar kesempatan karyawan untuk mendapatkan pengembangan karier menjadi lebih meningkat. Dengan begitu karyawan akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan jika ia merasa nyaman dengan pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung serta mengingat luasnya masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, maka penulis hanya akan fokus meneliti pada permasalahan motivasi kerja karyawan yang mendapat kontribusi dari faktor peran kepemimpinan dan pengembangan karier.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung?
2. Bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan di PT Bank bjb Tbk Cabang Utama Bandung memiliki kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis.

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan sumbangan pemikiran mengenai kajian peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi terutama dalam meningkatkan peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja karyawannya.

- Bagi Penulis

Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam pemahaman tentang teori-teori yang diuraikan mengenai peran kepemimpinan, pengembangan karier dan motivasi kerja karyawan. Serta memberikan pemahaman tentang penyesuaian antara teori dengan kondisi sebenarnya di perusahaan.