

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PAMBOANG DISTRICT OFFICE MAJENE REGENCY

Megawhati Artiyany

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email: megaarti82@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine 1) whether leadership style affects the performance of employees at the Pamboang District Office, Majene Regency., 2) to find out whether career development has an effect on employee performance at the Pamboang District Office, Majene Regency and 3) to find out which variable has a more dominant influence. on the work performance of employees at the East Banggae District Office, Majene Regency. This study uses a quantitative approach, with data analysis techniques using SPSS. The study was conducted for 3 months. The results of this study are 1) Leadership Style affects the Performance of Pamboang District Office Employees, Majene Regency, 2) Career development affects the performance of Pamboang District Office Employees Majene Regency and 3) Of the two variables above Leadership Style and Career Development, the Leadership Style variable is more affect employee performance. Because Leadership Style has a higher tcount than the t-value of Career Development.

Keywords: Leadership Style; Career development; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene., 2) untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene dan 3) untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis data menggunakan SPSS. penelitian dilakukan selama 3 bulan. Hasil dari penelitian ini adalah 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene, 2) pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene Dan 3) Dari dua variabel diatas Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, variabel Gaya Kepemimpinan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Pengembangan Karir .

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk meningkatkan pelayanan publik.

Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu instansi pemerintah sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen instansi pemerintah. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak instansi pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Kantor Kecamatan Pamboang merupakan lembaga yang menyelenggarakan pemerintahan ditingkat kecamatan untuk mencapai tujuan dari program pemerintah di atasnya demi kesejahteraan rakyat secara baik. Program kerja dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama Sumber Daya Manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk kerja sama dalam mencapai tujuan.

Usaha mencapai tujuan organisasi melalui Sumber Daya Manusia perlu memahami gaya kepemimpinan Kepala desa dan para

kepala bagian serta motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan suatu organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin adalah panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang

mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula.

Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif. Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Selain gaya kepemimpinan, tentu salah satu yang juga dapat memengaruhi kinerja adalah pengembangan karier bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena pengembangan karier dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan suatu organisasi.

Pengembangan karier yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara organisasi dengan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya

untuk pengembangan suatu organisasi kedepannya.

Gaya kepemimpinan dan pengembangan karier merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan pengembangan karier kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan pengembangan karier yang buruk adalah penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total suatu organisasi.

Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang terpengaruh pada beberapa faktor diantaranya faktor gaya Kepemimpinan, seorang kepemimpinan Kepala Kantor dan kepala bagian lainnya dan pengembangan karier dalam bekerja pegawainya untuk tujuan meningkatkan kinerja pegawainya dalam pelayanan publik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik mengambil atau menganalisis lebih mendalam mengenai gaya kepemimpinan dan pengembangan karier yang dituangkan dalam bentuk penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang

dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Kartini Kartono (2016:34) Menyatakan sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa : “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”

Menurut Yayat M Herujito (2016:188) mengartikan gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi”.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2016:4), mengungkapkan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang- orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal”

Berdasarkan pengertian - pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Pengembangan Karir

2.2 Pengertian pengembangan karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

Kondisi yang demikian sangat mengharuskan untuk setiap organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut Anoraga (2005:99), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang).

Sedangkan menurut Handoko (2011:58) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Menurut Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab. Penghargaan adalah ganjaran

yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002:317)

Pengertian pengembangan karir menurut Nawawi (2006:99), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Pengertian dari Mangkunegara (2005:78), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir.

Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2.3 Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2013:160) menyebutkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor *intrinsic* dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor *intrinsic* yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan pengalaman motivasi kesehatan

keterampilan emosi dan spiritual. Sedangkan faktor *ekstrinsik* yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik kepemimpinan komunikasi vertical dan hori zontal kompensasi kontrol berupa penyeliaan fasilitas pelatihan bebang kerja prosedur kerja system hukuman dan sebagainya.

Devenisi lain dating dari *Murpy* dan *Cleveland* dalam persoalan (20014:175) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut *Armstron dan Baron* (2015:159) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Winardi (2014) Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas oprasional suatu organisasi bagian organisasi dan bagian pegawai berdasar standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi yang sebenarnya di jalangkan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membutuhkan tindakan dan hasil yang di inginkan.

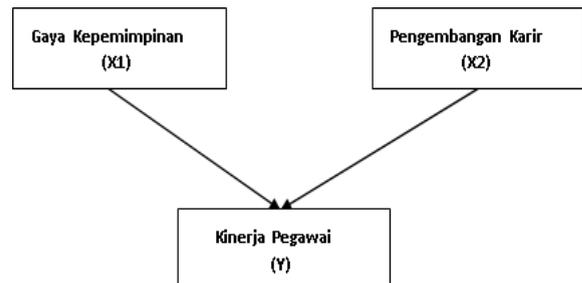
Menurut *Gomes (2014)* Kinerja merupakan catatan hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. *Dassler (2010)* Penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik pada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Menurut *Dessler* penilaian kerja terdiri dari tiga langkah:

- a) Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas tugasnya dan standar jabatan.
- b) menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah di tetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c) sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat.

2.4 Kerangka Pikir

Adapun kerangka fikir dari penelitian ini, yakni: “ kerangka fikir pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene”



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:134), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Berdasarkan kerangka konseptual yang telah ditetapkan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene.
- Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene.
- Diduga gaya kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS .

a. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen gaya kepemimpinan, pengembangan karir terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Model regresi merupakan suatu model matematis yang dapat digunakan untuk mengetahui pola pengaruh antara dua variabel atau lebih. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- A = Konstanta
- b₁, b₂, = Koefisien Regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Pengembangan karir
- E = Error Term

Tahapan yang dilakukan dalam melakukan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel dependennya. Pengujian terhadap hasil regresi

dilakukan dengan menggunakan uji t pada derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan Formula Hipotesis dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

- Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja: $H_0: \beta_1 \leq 0$, artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. $H_a: \beta_1 > 0$, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai $H_0: \beta_2 \leq 0$, artinya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. $H_a: \beta_2 > 0$, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

b) Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dengan tingkat signifikansi tertentu.

c) Membuat keputusan. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap variabel

dependen yaitu kinerja pegawai. Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Rumusan hipotesis untuk uji F adalah sebagai berikut:
- $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² (Adjusted Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Dalam kenyataan nilai Adjusted R² dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif (Ghozali, 2011: 98)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian instrumen yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid instrumen dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:86), syarat minimum suatu item dianggap valid adalah jika $r_{tabel} < r_{hitung}$. Dimana semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut makin mengenai ke sasarannya, atau menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan rumus koefisien korelasi yang dikemukakan pearson, dengan kriteria berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan tabel r, yaitu menentukan $\alpha (\alpha) = 0,05$ kemudiann (sampel) $50-2-1=47$ orang, sehingga didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,281.

Hasil uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} (Tarf Sig 5%)	Keterangan
1	0.684	0,281	Valid
2	0.634		
3	0.601		
4	0.737		
5	0.567		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi

agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. T

Tabel 4.23
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} (Tarf Sig 5%)	Keterangan
1	0.540	0,281	Valid
2	0.474		
3	0.724		
4	0.640		
5	0.615		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid.

Tabel 4.24
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	0.603	0,281	Valid
2	0.532		
3	0.511		
4	0.668		
5	0.381		

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah 2021

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,281 dapat terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Dengan demikian, maka proses selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensinya. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan

beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data sama. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. (Suharsimi Arikunto, 2018 : 97)

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpa, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,600

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisen Reabilitas	r Kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,754	0,600	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,731		
3	Kinerja	0,694		

Sumber : Hasil Kuesioner Penelitian Validitas Reliabilitas 2021

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 untuk variabel penelitian yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai masing-masing sebesar 0,754, 0,731 dan 0,694 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dapat dinyatakan reliabel.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- γ = kinerja
- a = Konstanta
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Pengembangan Karir
- b_1, b_2 = Koefisien arah regresi (koefisiendari X_1, X_2)
- Y = $99.66 + 0,307x_1 + 0,307x_2 + e$

Dari persamaan regresi tersebut dapat

- Konstanta = 9.966 artinya kinerja bernilai sebesar 9.966 jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempengaruhi kinerja pegawai, atau dengan kata lain jika semua variabel independen bernilai nol maka kinerja akan meningkat sebesar 9.966.
- Nilai koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan adalah 0,307, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan dan Pengembangan Karir konstan maka akan menyebabkan

peningkatan nilai variabel kinerja sebesar 0,307 satuan. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tanda positif (0,307), yaitu mengandung implikasi bahwa Gaya Kepemimpinan searah dengan variabel kinerja, dengan kata lain bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

- Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir adalah 0,307, artinya jika variabel Pengembangan Karir ditingkatkan 1 satuan dan Gaya Kepemimpinan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar 0,307 satuan. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir memiliki tanda positif (0,307), yaitu mengandung implikasi bahwa Pengembangan Karir searah dengan variabel kinerja pegawai, dengan kata lain bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.652	.638	.807

- a. Predictors: (Constant),
- b. Pengembangankarir, Gaya Kepemimpinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja. Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,808, sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,652. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,652 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 65.2%. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene sebesar 65.2%, dan sisanya 34.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini

d. Uji T

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepaluan hipotesis nol. Dengan bantuan tabel Coefficients hasil dari pengolahan data dengan program SPSS diperoleh data sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.966	1.363		7.313	.000
	Gaya Kepemimpinan	.307	.073	.455	4.204	.000
	Pengembangan Karir	.307	.075	.446	4.126	.000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai thitung sebesar $4.204 > t_{tabel} (4.204 > 2,011)$ dan $sig < 0,05 (0,000 < 0,05)$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengembangan Karir(X2)

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar $4.126 > t_{tabel} (4.126 > 2,011)$ dan $sig < 0,05 (0,000 < 0,05)$ hal ini berarti H_0

ditolak dan H_a diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa Pengembangan Karir berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dan variabel Gaya Kepemimpinan yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena thitung lingkungan kerja $4.204 >$ thitung Pengembangan Karir 4.126 .

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene adalah $0,307$, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan dan Pengembangan Karir konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar $0,307$ satuan. Jadi Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene.

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja pegawai. Dari hasil korelasi parsial tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan Nilai koefisien regresi variabel bebas Gaya Kepemimpinan adalah $0,307$, nilai β sebesar $0,455$ dan nilai t-hitung sebesar 4.204 Jadi variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan

dalam instansi akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja. Hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut, Gaya Kepemimpinan sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang tinggi karena dapat mendorong pegawai untuk lebih kreatif dan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

4.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene adalah $0,307$ artinya jika variabel Pengembangan Karir ditingkatkan 1 satuan dan Gaya Kepemimpinan konstan maka akan menyebabkan peningkatan nilai variabel kinerja pegawai sebesar $0,307$ satuan. Jadi Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 4.126 , nilai β sebesar $0,446$ dan nilai regresi variabel sebesar $0,307$. Pengembangan Karir juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja.

b. Variabel Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Apabila memperhatikan pendapat yang dikemukakan di atas maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir mempunyai

pengaruh yang besar terhadap kinerja. Oleh karena itu pentingnya Gaya Kepemimpinan yang baik dan dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan sedangkan Pengembangan Karir harus selalu diperhatikan agar tetap terjaga keyamanannya, Gaya Kepemimpinan yang baik tentunya akan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja dan beraktivitas sehingga akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari kedua faktor yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir ternyata saling mendukung dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, seberapa besar faktor tersebut saling mempengaruhi tergantung dari seberapa besar faktor-faktor tersebut terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, variabel Gaya Kepemimpinan yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 4.204 dibandingkan dengan nilai t hitung Pengembangan Karir sebesar 4.126.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh

terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene

2. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamboang Kabupaten Majene
3. Dari dua variabel diatas Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, variabel Gaya Kepemimpinan yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung lebih besar dibandingkan dengan nilai thitung Pengembangan Karir .

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti penting Gaya Kepemimpinan diantara rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai target instansi yang telah ditentukan.
2. Pimpinan instansi harus lebih memperhatikan Pengembangan Karir agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta kenyamanan yang baik dalam lingkungan instansi.
3. Pimpinan Instansi harus dapat mendorong pegawai untuk menciptakan hubungan yang saling menyenangkan dengan pimpinan dan rekan kerja dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, perlu mengembangkan dimensi dan

indikator secara mendalam, agar lebih terkaji lebih dalam lagi penelitian yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). Dampak dari Kewajaran pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Telekomunikasi Pakistan, Islamabad. *Jurnal internasional dari Ekonomi dan Ilmu-ilmu Manajemen* 2(4), 10-19.
- Azizah Dianingtyas (2014). *Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Telkom Kota Baru Yogyakarta*, (http://eprints.uny.ac.id/16791/1/_SKRIP-SI%20Azizah%20DianingtyasI.pdf .)
- Sugiyono (2010:115) *Populasi dan Sampel* (http://repository.upi.edu/2890/6/S ADP_0900355_C HAPTER3.pdf.)
- Bambang Teguh Cahyono.(2015), *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kegiatan Prasarana Konservasi Sumber Daya Air Balai Besar Wilayah Sungai Brantas Kediri*. (http://digilib.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2015/11.1.02.02.0018.pdf.)
- Dianingtyas, Azizah. (2014). "Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gray, Winardi. (2013). *Pengaruh penghargaan* (Online). (<http://skripsi-ilmiah.blogspot.com/2013/02/pengaruh-kebutuhan-penghargaan-dan.html>, diakses 19 Mei 2017).
- Hariandja, Marihot T.E, (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo Jakarta.
- Hardo Manik.(2017), *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi diri, Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada divisi kredit dan divisi ritel kantor pusat bank sumud mendan*, (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66789/Cover.pdf?sequence=7&isAllowed=y>.)
- Hasibuan, Malayu S.P (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Lianto. (2011). "Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja". *Jurnal Ilmiah MABIS*, 2(1), 22-36.
- Mangkunegara, A.P, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mikander, C. (2010). *Dampak dari satu Sistem imbalan pada Motivasi Karyawan di Mononet Espoo*. Disertasi. Thesis. Arcada.
- Ranupandojo, H. & Suad, H. (1984). *Manajemen Personalialia* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.

- Satria Ase. (2016). *Defenisi pegawai negeri serta hak dan kewajiban PegawaiNegeri Sipil (PNS) menurut undang-undang.* (<http://www.materibelajar.id/2016/01/materi-kepegawaian-definisi-pegawai.html>)
- Siagian, Sondang P. (1994). *Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi, dan Terapinya.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. (2012). *Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.* Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Manajemen.* Online
- Suryo. (2007). *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.* Tesis. Universitas Samarinda.
- Sekaran, Uma. (2006:40). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Ed.4, Buku* Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2006:65). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Ed.4, Buku* Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2006,:11). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D, Cetakan ke -14.* Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Pradana Media Grup, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,* Mandar Maju, Bandung.