

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KERINCI

DELFA SURIATY

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :
delfasuriaty@gmail.com

ABSTRAK

Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dan Besarnya pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Responden data dalam Penelitian Ini adalah sebanyak 30 Responden dengan Menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dimana alat analisisnya adalah menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Pengembangan Karir dan Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 13,100 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung $>$ f tabel ($13,100 > 3,35$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sedangkan secara parsial Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dengan t hitung $>$ tabel sebesar $4,882 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (Signifikansi $<$ 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci (Y) sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah dengan nilai t hitung $>$ tabel sebesar sebesar $1,914 > 1,70113$ dengan tingkat signifikansi 0,000 (Signifikansi $<$ 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci (Y) dan variabel yang dominan yang mempengaruhi variabel kinerja adalah variabel pengembangan karir dengan. Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Pengembangan Karir dan Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Kinerja

ABSTRACT

With the formulation of the problem whether there is an influence of career development and leadership on performance in the Kerinci Regency DPRD Secretariat either partially or simultaneously. The purpose of this study was to see the influence and magnitude of the influence of career development and leadership on performance at the DPRD Secretariat of Kerinci Regency. The data collected in this study are as many as 30 respondents using a quantitative approach, where the research method is to use multiple linear regression

analysis. From the results of research using this method it is known that career development and leadership together have a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the calculated f value of 13,100 and f table of 3.35 with a significance of 0,000, therefore $f_{count} > f_{table}$ ($13,100 > 3,44$), so the significance value is less than 0.05 ($0,000 < 0,05$) while partially career development has an effect on performance with $t_{count} > t_{table}$ of $4.882 > 1.70113$ with a significant level of 0.000 (Signification $< 5\%$) So there is a significant influence between Career Development (X_1) on performance at the DPRD Secretariat of Kerinci Regency (Y) the influence of the influence of leadership on performance is the $t_{count} > t_{table}$ of $1.914 > 1.70113$ with a significant level of 0.000 (Signification $< 5\%$) So there is a significant influence between leadership (X_2) on performance at the DPRD Secretariat of Kerinci Regency (Y) and the dominant variable affecting the performance variable is the career development variable with. The conclusion of this research is that career development and leadership together have a positive effect on employee performance at the DPRD Secretariat of Kerinci Regency.

Keywords: Career Development, Leadership, and Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai keberhasilan, tentunya organisasi harus ditopang sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Manusia sebagai pelaku organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaannya. Walaupun dalam abad ini kemajuan dalam bidang teknologi telah mampu dan berperan menggantikan sebagian besar tugas-tugas, tetapi faktor manusia masih sangat dominan dan menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi, karena ide-ide dan perilaku organisasi berasal dari hasil pemikiran manusia yang terlibat dalam pengelolaan organisasi tersebut.

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan. Dalam organisasi yang tradisional karir pegawai lebih ditentukan oleh organisasi di mana pegawai tersebut ditempatkan, yaitu apakah merupakan tanggungjawab divisi, fungsi atau proyek tertentu dibandingkan dengan individu pegawai itu sendiri.

Selanjutnya pola persyaratan jabatan merupakan suatu pola yang memuat rangkuman khusus Bagi Kepemimpinan di jajaran Departemen Dalam Negeri. Keadaan tersebut pada akhirnya berdampak pada terbaikannya potensi, dedikasi, profesionalisme, keahlian iun kemampuan akademik yang diperoleh melalui jenjang pendidikan formal dalam kepegawaian. Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menegaskan bahwa pembinaan pegawai negeri sipil (PNS) dengan sebaik-baiknya atas dasar system prestasi kerja dan system karir yang dititik beratkan pada system prestasi kerja.

Kenyataan menunjukkan bahwa selama ini penilaian peningkatan karir dari pegawai negeri banyak yang tidak sesuai dengan prestasi. Adapun fenomena terkait dengan pengembangan karir, kinerja dan Kepemimpinan di sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci adalah sebagai berikut :

1. Ada pejabat yang karirnya lurus terus sehingga tidak berkembang sama sekali karena pengalaman dan wawasan kurang. Akibatnya, mereka tidak matang mengambil keputusan.

2. Banyak Pemimpin titipan dari pejabat di atasnya karna memiliki hubungan keluarga dan kedekatan politik.
3. Ada juga pimpinan yang tidak menguasai masalah karena disiplin ilmunya berbeda dan kurang.
4. pegawai yang berpotensi namun karirnya tidak menanjak dan berdampak terhadap kinerjanya lalu menurun. Mereka akhirnya malas dan tidak produktif.
5. Ada pegawai yang karirnya terhambat karna dampak dari politik.
6. Kurangnya waktu yang pemimpin miliki untuk anggota tim atau staf sehingga berdampak terhadap kinerja.
7. Adanya pemimpin yang menetapkan kebijakan tentang berbagai hal dan harus diikuti oleh semua anggota, tetapi ia sendiri melanggar kebijakan tersebut.
8. Adanya pemimpin yang mengubah karakter dan sikap, saat mereka mendapatkan posisi sebagai seorang pemimpin.
9. Kurangnya peran pemimpin dalam memberi motivasi terhadap bawahannya karna Motivasi harus selalu ada di dalam anggota tim agar mereka bisa bekerja dengan efektif dan mereka sadar bahwa pemimpin peduli dengan kesejahteraan mereka. Motivasi tidak hanya tentang finansial saja, bisa dengan memberikan jam kerja yang fleksibel atau sekedar memberikan pujian untuk pencapaian yang telah didapatkan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan baik secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci?
2. Seberapa besarkah Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan baik secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci?
3. Variable mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan baik secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui Seberapa besarkah Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan baik secara Simultan dan Parsial Terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui Variable mana yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

Mathis dan Jackson (2006:342), mendefinisikan karir (*career*) sebagai rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009), mendefinisikan karir sebagai seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan dan aktivitas selama masa kerja individu.

2.2 Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan alasannya.

Menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita dalam Sunyoto (2012: 34) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Anwar (2006) mengemukakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Ferry Siswadhi dengan Judul “Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan pelaksanaan penyuluhan dan ketahanan pangan kota sungai penuh”. Adapun hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dan menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:27) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan yang peneliti gunakan ialah pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

3.1.1 Populasi Dan Sampel

3.1.2 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian yang akan diteliti, baik lembaga maupun instansi. Menurut Sugiyono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dari dua ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari pada obyek penelitian, dimana pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai PNS yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci sebanyak 30 orang.

3.1.3 Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan dalam penelitian, adapun sampel yang akan diambil adalah sebanyak 30 orang.

3.1.4 Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh sampel yang berjumlah 30 orang.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert terhadap responden yaitu aparatur sipil negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Sedangkan data sekunder berupa (jumlah karyawan, struktur organisasi, visi misi organisasi dan profil organisasi) serta studi pustaka, penelitian terdahulu, literature dan jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder Menurut Sugiyono (2006:64) adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

3.3 Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian berasal dari :

1. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci
2. Literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Dalam pengumpulan data dilapangan guna menuntaskan pembahasan proposal ini, penulis menggunakan metode:

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan peneliti sebagai instrument peneliti, metode yang digunakan adalah kuesioner tertutup, adapun kuesioner pada penelitian ini

akan dibagikan kepada Pegawai PNS yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

3.3.2 Observasi

Observasi berasal dari bahasa latin yang berarti memperhatikan dan mengikuti, memperhatikan dan mengikuti dalam arti mengamati dengan teliti dan sistematis sasaran perilaku yang dituju. Menurut Cartwright dalam Haris Herdiansyah (2010:131) mendefinisikan sebagai suatu proses melihat, mengamati dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu. Definisi lain observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Dapat disimpulkan bahwa observasi ialah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai.

3.4 Interpretasi Data

3.4.1 Skala Likert

Menurut Ridwan (2002 : 12) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, pengaruh dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

- a. Skor 4 : sangat setuju (SS)
- b. Skor 3 : setuju (S)
- c. Skor 2 : tidak setuju (TS)
- d. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.5 Uji Instrument/Alat

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016:52) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kendala alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun syaratnya adalah nilai koefisien r hitung $>$ r tabel maka diambil kesimpulan bahwa item tersebut valid, demikian juga sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Ghozali, 2016:53).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat kepercayaan minimal yang diberikan terhadap kesungguhan jawaban yang diterima. Uji reliabilitas instrument penelitian dengan melihat korelasi koefisien *Cronbach alfa* untuk semua kuesioner dari setiap variabel. Suatu konstruk atau varibel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alfa* $>$ 0,6 (Nunnally 1994 dalam Ghozali 2016:48).

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Kuat tidaknya hubungan variable-variable tersebut dinyatakan dengan bilangan yaitu analisis regresi linier berganda yang dihitung berdasarkan rumus berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Konstanta regresi

$\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Pengembangan Karir
 X_2 = Kepemimpinan
 ε = Standar Error

Analisis regresi linier berganda antara Kinerja (Y) sebagai variable dependen dengan variable independen Pengembangan Karir (X_1) melalui Kepemimpinan (X_2) dari hubungan yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja (Y) melalui Kepemimpinan (X_2).

3.6 Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis dapat dibedakan atas beberapa jenis, yaitu normalitas data, uji homogenitas data, dan ujian linear data. Adapun pengertian dan uji prasyarat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Normalitas

Statistik parametrik dapat digunakan sebuah data lolos uji normalitas dan ini berdistribusi normal, dalam hal ini peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows* dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, tetapi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola yang berbentuk linier.

Peneliti menggunakan aplikasi *IBM SPSS 25.0 Statistics For Windows* dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka kesimpulannya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variable.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji 'F' (Secara Simultan)

Uji F dipakai untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Sugiyono 1997:160). Dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(K-1)}{(1-R)^2(n-1)}$$

Keterangan :

F = Besarnya F Hitung

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

R^2 = Koefisien Determinan

Dengan kriteria Pengambilan keputusan adalah:

Dengan membandingkan nilai *f hitung* dengan *f tabel*

1. Apabila *f hitung* $<$ *f tabel*, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

2. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

3.7.2 Uji 't' (Secara Parsial)

Uji t adalah bagian dari uji statistic yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiyono (2009:184) sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- T_{hitung} = Nilai
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X terhadap variabel Y maka ditentukan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

- Dimana : Kd = Koefisien Determinasi
 r^2 = Koefisien Korelasi

3.8 Program Pengolahan Data

Untuk mengelola hasil analisis peneliti menggunakan program SPSS Versi 25.

3.9 Hipotesis

bahwa hipotesis adalah pernyataan atau pendapat sementara yang mana kebenarannya belum dibuktikan. Adapun hipotesis yang penulis ajukan adalah:

$H_0 : r = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan Kepemimpinan terhadap kinerja di sekretariat DPRD kabupaten Kerinci

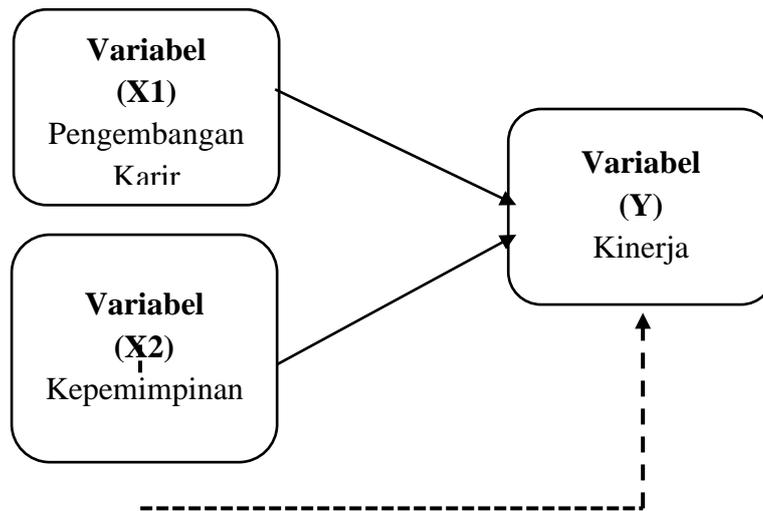
$H_a : r \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan Kepemimpinan terhadap kinerja di sekretariat DPRD kabupaten Kerinci.

3.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Kerangka Pemikiran





Keterangan:

- ▶ : Parsial
-▶ : Simultan

3.11 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci. Untuk data dan file pegawai diambil pada bagian umum Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci berupa absensi, tugas pokok dan fungsi, serta file yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas Data

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel Pengembangan Karir, Kepemimpinan, dan Kinerja

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1 Pengembangan Karir	Kebijakan Organisasi	0,406	0,361	Valid
2			0,526	0,361	Valid
3		Prestasi Kerja	0,663	0,361	Valid
4			0,421	0,361	Valid
5		Latar Belakang Pendidikan	0,514	0,361	Valid
6			0,422	0,361	Valid
7		Pelatihan	0,565	0,361	Valid
8			0,506	0,361	Valid

9		Pelngalaman Kerja	0,674	0,361	Valid
10			0,833	0,361	Valid
11		Kesetiaan pada Organisasi	0,547	0,361	Valid
12			0,743	0,361	Valid

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2 Kepemimpinan	Membina Kerjasama	0,503	0,361	Valid
2			0,499	0,361	Valid
3		Mampu Menyelesaikan Tugas Sesuai Target	0,923	0,361	Valid
4		Tugas dan Waktu	0,878	0,361	Valid
5			0,717	0,361	Valid
6		Tanggung Jawab Pimpinan	0,503	0,361	Valid
7			0,499	0,361	Valid
8		Memberikan Bimbingan & Pelatihan	0,923	0,361	Valid
9			0,878	0,361	Valid
10			0,717	0,361	Valid

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y Kinerja	Kualitas	0,726	0,361	Valid
2			0,529	0,361	Valid
3		Kuantitas	0,839	0,361	Valid
4			0,548	0,361	Valid
5		Kerjasama	0,742	0,361	Valid
6			0,726	0,361	Valid
7		Kreatifitas	0,529	0,361	Valid
8			0,839	0,361	Valid
9		Tanggung Jawab	0,548	0,361	Valid
10			0,742	0,361	Valid

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Pengembangan Karir memiliki 6 indikator, Kinerja Kepemimpinannya masing-masing variabel memiliki 5 indikator dengan setiap pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atau lebih besar dari 0,361 (pada $df = 28$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Kinerja adalah valid.

4.2 Uji Reliabilitas Data

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat ditampilkan dalam Tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,809	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,897	Reliabel
3	Kinerja	0,867	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3 Uji Normalitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 30, berikut ini dapat disajikan hasil uji normalitas disertai penjelasannya pada Tabel 3.4 di bawah ini,

**Tabel 3.4 Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Pengembangan Karir	Kepemimpinan	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.20	33.80	32.40
	Std. Deviation	4.122	3.943	4.082
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.209	.172
	Positive	.181	.209	.172
	Negative	-.102	-.190	-.128
Test Statistic Kolmogorov-Smirnov		.181	.209	.172

Asymp. Sig. (2-tailed)	.181 ^c	.209 ^c	.172 ^c
------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov variabel Pengembangan Karir $0,181 > 0,05$, Kepemimpinan $0,209 > 0,05$ dan Kinerja $0,172 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

4.4 Uji Linearitas

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 30, berikut ini dapat disajikan hasil uji Linearitas disertai penjelasannya pada Tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Linearitas Pengembangan Karir terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	290.867	12	24.239	2.142	.074
		Linearity	204.687	1	204.687	18.092	.001
		Deviation from Linearity	86.180	11	7.835	.692	.729
	Within Groups		192.333	17	11.314		
	Total		483.200	29			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar $0,729 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Linearitas Kepemimpinan terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * Unstandardized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	131.486	6	21.914	1.433	.245
		Linearity	21.479	1	21.479	1.405	.248
		Deviation from Linearity	110.007	5	22.001	1.439	.248
	Within Groups		351.714	23	15.292		
	Total		483.200	29			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar $0,248 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan dependen.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisi regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan Program SPSS Versi 30. Dari hasil uji regresi berganda diperoleh koefisien regresi nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.874	7.481		.384	.704
	Pengembangan Karir	.665	.136	.671	4.882	.000
	Kepemimpinan	.273	.142	.263	1.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 2,874 dan koefisien $b_1 = 0,665$ dan $b_2 = 0,273$ nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b_1 , b_2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,874 + 0,665X_1 + 0,273X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah positif. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 2,874, artinya apabila Pengembangan Karir (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dianggap tetap (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci sebesar tetap 2,874.
2. Nilai $b_1 = +0,665X_1$, tanda “+” berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif, yang berarti apabila Pengembangan Karir di naikan 100% maka Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci naik sebesar 66,5%.
3. Nilai $b_2 = + 0,273X_2$, tanda “+” berarti Kepemimpinan berpengaruh positif yang berarti apabila Kepemimpinan di naikan 100% maka Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci sebesar 27,3%.

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai (R^2) yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable independen. Koefisien determinansi determinasi yang digunakan adalah nilai *R Square*.

Tabel 3.8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.455	3.014

Dari tabel koefisien determinasi diatas menunjukkan besarnya (R^2) adalah 0,492 (adanya pengaruh kedua variabel dependen dari koefisien korelasi 0,492) hal ini berarti 49,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi ke 2 variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Kepemimpinan (X2), sedangkan sisanya sebesar 50,8% (100%-49,2%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai *R Square* diatas 5% atau cenderung mendekati nilai 1 maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen telah mampu mewakili dalam menjelaskan variasi variabel.

Tabel 3.9 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.874	7.481		-.384	.704			
	Pengembangan Karir	.665	.136	.671	4.882	.000	.651	.685	.669
	Kepemimpinan	.273	.142	.263	1.914	.000	.211	.346	.262

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh variabel yang paling berpengaruh, yaitu sebagai berikut:

$$\text{Pengembangan Karir} = 0,651 \times 0,671 = 0,437 \text{ atau } 43,7 \%$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,211 \times 0,263 = 0,055 \text{ atau } 5,5 \%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar bersal dari variabel Pengembangan Karir (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,7%, sedangkan variabel Kepemimpinan (X2) hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 5,5%

5 Uji Hipotesis

5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237.970	2	118.985	13.100	.000 ^b
	Residual	245.230	27	9.083		
	Total	483.200	29			

A. Dependent Variable: Kinerja

B. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 3.9 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 13,100 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung > f tabel ($13,100 > 3,44$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Pengembangan Karir dan Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci.

5.2 Uji Parsial (Uji T)

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.10 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.874	7.481		-.384	.704
	Pengembangan Karir	.665	.136	.671	4.882	.000
	Kepemimpinan	.273	.142	.263	1.914	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.882 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikansi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci (Y).
2. Kepemimpinan terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel diatas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $1.914 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikansi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci (Y).
3. Berdasarkan hasil regresi linear berganda didapatkan variabel X1 mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4.882 > 1.70113$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikansi < 5%)

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang Signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (Signifikansi $< 5\%$). Selain itu, juga dapat dilihat nilai perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,882, sedangkan t tabel sebesar 1,70113. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,882 > 1,70113$, maka dapat disimpulkan bahwasecara Parsial variabel Pengembangan Karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci(Y).
2. Terdapat pengaruh yang Signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ (Signifikansi $< 5\%$). Selain itu, juga dapat dilihat nilai perbandingan antara t hitung dengan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,914, sedangkan t tabel sebesar 1,70113. Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $1,914 > 1,70113$, maka dapat disimpulkan bahwa secara Parsial variabel Kepemimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Kerinci (Y)
3. Pengembangan Karir dan Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 13,100 dan f tabel sebesar 3,35 dengan signifikasinya $0,000 < 0,05$.
4. Adapun variabel yang dominan mempengaruhi variabel Y adalah Pengembangan Karir (X1) sebesar 43,7% dengan nilai koefisien sebesar 4,882.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji Bagi Allah SWT atas limpahan Karunia-nya. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, rahmatan lil alamin. Berkat taufik dan hidayah-nyalah penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah iku membantu menyelesaikan jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif, untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid Dua. Jakarta: PT Indeks.
- Foster, Bill dan Karen R. Seeker. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H.R, Ridwan. 2002. *Hukum Administrasi Negara*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pebi Julianto. 2021. *Menciptakan Smart ASN menuju 4.0 di Kantor Camat Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.