

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN KINERJA**Andri Susilo* Sri Huzaetul Aeni ****

* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info**Abstract****Keywords:***Leadership, Career Development, and Performance*

This study aims to determine the effect of: (1) leadership; (2) career development; on employee performance. This research was conducted at Banten Province Bawaslu Employees. The method used is a quantitative associative survey research method using correlational analysis techniques, with a population of 43 people. Seals in this study use booring sampling as such, then the entire population is used as a sample of research, as many as 43 respondents were analyzed using the Statistical Product and Service Solution Program using SPSS Version 22 assistance. 0.021 leadership means that the leadership variable has a positive effect on performance variables, and career development values obtained significance 0.027 means that career development variables have a positive effect on performance variables, and based on the f test simultaneously obtained value results, that the significance value is 0,000. From the results of the significance above that the significance value is less than 0.05. So there is a significant influence between leadership and career development on performance, with a strong correlation coefficient. The conclusion is that leadership and career development variables together have a positive and significant effect on performance variables. This shows that the greater the leadership and career development factors of employees are met, the higher the level of performance.

Corresponding Author:Andriesusilo85@gmail.com
srihujaetul@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Debt to Asset Ratio (DAR) Total Asset Turn Over (TATO) Terhadap Return On Equity Pada Perusahaan Sub Sektor Industri Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2016. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Debt to Asset Ratio (DAR) dan Total Asset Turnover (TATO). Variabel dependennya adalah Return On Equity (ROE). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif.

The Asia Pacific Journal of Management Studies
Volume 5 Nomor 3
September - Desember 2018
ISSN 2407-6325
©2018 APJMS. All rights reserved.

Dari hasil pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa Debt to Asset Ratio tidak berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity, sedangkan Total Asset Turnover berpengaruh negatif signifikan terhadap Return On Equity. Secara simultan atau uji F Debt to Asset Ratio dan Total Asset Turnover berpengaruh signifikan terhadap Return On Equity.

Pendahuluan

Organisasi merupakan sebuah wadah yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai macam perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai apabila ada pimpinan yang mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin dapat bekerja secara efektif dan efisien apabila mampu menentukan tujuan dan mengalokasikan sumber daya yang ada, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan pengikutnya, menetapkan arah yang benar dalam mencapai sasaran organisasi.

Peranan pemimpin dikatakan berhasil dalam sebuah organisasi ketika seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak lembaga dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing

pegawai.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Donni Juni (2014 : 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu dan kepercayaan

serta perhatian dari atasan atau pimpinan terhadap pegawai.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bawaslu. Menurut Bapak Ahmad Rizaludin mengemukakan bahwa “pegawai di Bawaslu Provinsi Banten cenderung menurun kinerjanya karena struktur organisasi yang ramping tidak seimbang dengan jumlah staf yang menangani pekerjaan dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang terkait dengan fungsi staffing yaitu perencanaan, koordinasi, konsultasi, pengumpulan data, pelaporan dan evaluasi.

Dari 6 (enam) bidang yang ada di Bawaslu Provinsi Banten, menangani seluruh kegiatan pengawasan pemilihan di lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten. Kondisi tersebut tidak ditunjang dengan jumlah pegawai yang ada sehingga beban kerja meningkat. Peningkatan beban kerja yang terjadi setiap tahun menyebabkan situasi yang monoton dan menimbulkan kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan ditambah reward yang cenderung tidak signifikan. Kecenderungan pada keadaan tersebut seharusnya dikritisi dengan mutasi pegawai untuk mendapatkan suasana baru dan pemilihan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010) dalam Donni Juni (2014 :270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Disamping hal diatas, berdasarkan hasil wawancara Bapak Ahmad Rizaludin berpendapat bahwa “penurunan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Banten dipengaruhi oleh hubungan yang berasal dari perhatian pimpinan, lingkungan dan rekan kerja yang memberikan dampak langsung terhadap penyelesaian tugas dan disiplin pegawai”.

Perhatian pimpinan dimaksud terkait dengan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dan kinerja pegawai. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para

pegawainya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama.

Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai.

Apabila sampai pada tahap seperti diatas mengenai kepemimpinan, akan menciptakan suasana yang kondusif dan kompetitif yang sehat dari pegawai dan dapat meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Pegawai sebagai garda terdepan tentu juga memiliki harapan yang bisa diapresiasi oleh pimpinannya secara jelas terkait dengan perkembangan karirnya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan menejemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karir (career development) meliputi perencanaan karir (career planning) dan manajemen karir (career management). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir atau manajemen karir.

Tantangan yang sering dihadapi oleh pimpinan yaitu bagaimana dapat memilih pendekatan penilaian prestasi kerja pegawai yang dapat memberikan rasa adil, dan benar secara peraturan kelembagaan juga menyentuh tujuan pelaksanaan program penilaian itu sendiri. Usaha untuk meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut sikap mental dan perilaku individu. Dengan demikian perlu diterapkan metode serta analisis kebijaksanaan pengembangan karir. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai dapat mengubah, membentuk dan menata kembali kehidupan kelompok ataupun organisasi dalam praktek penerapan fungsi-fungsi manajemen.

Namun demikian, sejauh pengamatan di lokasi penelitian, penghargaan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini terkait dengan pengembangan karir masih rendah mendapat perhatian dari pimpinan. Masih banyak staf yang mempunyai golongan tinggi belum mendapatkan promosi, padahal sudah lama bekerja dan mempunyai kinerja yang baik. Kaderisasi organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan belum terlihat

secara jelas pimpinan menghargai prestasi pegawainya dengan mengembangkan karir pegawai.

Dalam beberapa hal, pegawai yang sudah lama bekerja tingkat produktivitas kinerjanya mengalami kemunduran karena tidak ada kepastian karir bagi pegawai. Pengangkatan staf tidak didasari oleh kompetensi pendidikan dan golongan pegawai, sehingga terdapat kecenderungan kurang dikuasainya pekerjaan yang dihadapi. Kompetensi yang dilihat dari strata pendidikan belum berperan secara signifikan terhadap kinerja.

Penempatan pegawai dan latar belakang pendidikan yang ada di Bawaslu Provinsi Banten belum optimal. Hal ini karena, kompetensi pegawai belum mendukung pada struktur organisasi dan tata kerja, latar belakang pendidikan tidak menjadikan dasar pemimpin menempatkan seorang pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang diembannya. Dengan demikian dapat menjadikan pegawai kurang memahami pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan, implikasi kinerja yang seharusnya dapat maksimal diberikan menjadi tidak optimal untuk dilaksanakan.

Jika kondisi tersebut masih berlangsung dalam organisasi maka kaderisasi dalam lembaga tidak berjalan secara optimal sehingga ketika ada promosi jabatan tidak terlihat secara signifikan bagaimana kompetensi memerankan peran penting untuk meningkatkan kinerja. Begitupun dalam pengembangan karir, misal promosi jabatan, sejauh ini belum sepenuhnya memberikan kesempatan kepada pegawai dilingkungan Bawaslu untuk berkiprah ke

jenjang yang lebih tinggi dalam karirnya.

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja sering digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian dari sebuah kegiatan, padahal kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya di artikan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi, 2011 : 2) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan,program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010) dalam Donni Juni (2014 : 270) menyatakan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi

Dari pengertian tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah

di sepakati bersama.

Kepemimpinan

Dalam Gary Yukl (2010 : 168-169) mengemukakan bahwa Path-Goal Theory kepemimpinan dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja bawahan. Dimana versi awal teori itu hanya berisi dua perilaku pemimpin yang didefinisikan secara luas yaitu: kepemimpinan suportif (dengan pertimbangan) dan kepemimpinan direktif (dengan memulai struktur dan kepemimpinan instrumental).

Pengembangan Karir

Seorang pegawai dalam menjalankan kegiatannya tentu diperlukan dorongan agar lebih terangsang dalam menyelesaikan tugasnya. Dijelaskan Mondy (2008) dalam Donni Joni (2014 : 161) yang menyatakan bahwa “pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Flipppo (2002) dalam Donni Joni (2014 : 161) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Rivai dan Sagala (2009) dalam Donni Joni (2014 : 161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Gary Dessler (2009 : 6) “Pengembangan karir juga salah satu cara organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang yang sangat berbakat. Perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir pribadi dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ialah proses dan kegiatan dalam mempersiapkan pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang.

Hasil Penelitian Dahulu Yang Relevan

Penelitian Hendra Jayusman, Siti Khotimah (2012), dengan persamaan Variabel independen kepemimpinan, Variabel independen pengembangan karir, dan Variabel dependen kinerja. Perbedaan Variabel Independen Komunikasi, Motivasi, dan Promosi Jabatan. Metode yang digunakan Linier Regresi Berganda. Dan Sampel perusahaan yang digunakan penelitian terdahulu adalah Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringan Barat.

Penelitian Wahidatus Sarifah, Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016), dengan persamaan pada Variabel Independen Pengembangan Karir, dan Variabel Dependen Kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah Variabel Independen Gaya Kepemimpinan, dan Variabel Dependen Komitmen Organisasi, serta Sampel perusahaan yang digunakan penelitian terdahulu adalah PT Nusantara Tour Semarang.

Penelitian Sosiawan Ma'mun (2012) dengan persamaan penelitian ini adalah Variable Independen Pengembangan Karir dan Variable Dependen Kinerja, sedangkan perbedaannya adalah Variable Independen Gaya Kepemimpinan, Variabel Independen Budaya Organisasi, dan Variabel Dependen Komitmen Organisasi. Sampel penelitian terdahulu adalah Pemerintahan Kota Makassar. Serta Metode Penelitian exploratory.

Metode penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam proses penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Noor (2015 : 41) menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi Dan Sampel Populasi

Menurut Muri Yusuf (2015 : 145) "Populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapat perhatian dengan saksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (area) atau objek penelitiannya".

Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Pengawas Pemilu Provinsi Banten dengan jumlah populasi 43 pegawai.

Sampel

Menurut Muri Yusuf (2015 : 150) "Sampel adalah bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut". Penelitian sampel dalam penelitian ini menggunakan boring sampling. Menurut Noor, boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Dengan demikian, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian yang di lakukan oleh penulis yang menjadi sampel pada penelitian adalah seluruh populasi sejumlah 43 pegawai.

Teknik Analisis Data

Menurut Juliansyah Noor (2014 : 138) Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisisioner. Sugiyono (2012 : 199) "Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpuln data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan Kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-scak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian.

Hasil Pembahasan

Pembahasan Atas Uji Hipotesis 1 (Kepemimpinan dengan Kinerja) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas diketahui bahwa pengaruh antar variabel bebas dan terikat adalah positif. Berdasarkan pengamatan penulis diketahui bahwa Kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pegawai Bawaslu di Provinsi Banten.

Teori pendukungnya adalah Yukl (2010) bahwa, "the relationship between a leader and a single subordinate is likely to be strongly influenced by the relationships both parties have with other people in the organization, and by contextual, variables at the organizational and group level, as well by dyadic-level situational variables such as the type of task and the leader's authority reward performance."

Kemampuan pemimpin dalam meningkatkan performa atau kinerja bawahannya sangat berhubungan sangat kuat karena kedua belah pihak memiliki hubungan dengan orang lain dalam organisasi dan dalam kontekstual sangat berhubungan erat dengan situasional seperti jenis tugas, otoritas pemimpin yang menghasilkan penghargaan pada kinerja.

Kepemimpinan berhubungan dengan efektifitas organisasi sehingga menyebabkan produktivitas kerja lebih tinggi. Pada intinya kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai baik secara aktif, agresif, direktif, terstruktur, dan berorientasi terhadap tugas dapat memiliki hasil yang positif awal dalam tujuan organisasi. Sehingga pimpinan yang mengarahkan dan mengenali kebutuhan bawahannya serta melakukan pertukaran reward untuk tingkat kinerja yang diharapkan dari bawahannya.

Hasil penelitian untuk pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Bawaslu Proinsi Banten, ditunjukkan oleh data sebagai berikut :

Dari hasil uji diperoleh persamaan regresi; $Y' = 11,477 + 0,853 X_1$. Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa koefisien regresi (β_1) sebesar 0,853. Hal ini menunjukan besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kepemimpinan (X_1) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi dengan peningkatan pada kinerja. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,873 menunjukkan hubungan yang sangat kuat variabel kompetensi dengan

kinerja pegawai. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763. Artinya bahwa 76,2 % Kinerja Pegawai Bawaslu dipengaruhi dan ditentukan oleh Kepemimpinan, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kepemimpinan yang ditetapkan di suatu instansi merupakan dasar dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Kepemimpinan mampu memberikan perubahan seperti memperbaiki kapasitas diri pegawai, memenuhi komitmen pegawai dan menyelaraskan dengan komitmen instansi. Membangun kerja sama yang baik diantara pegawai satu dan lainnya sehingga dapat meminimalkan konflik pada instansi tersebut melalui musyawarah untuk mufakat dari setiap permasalahan yang dihadapi oleh instansi.

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental seperti berpikir analitis dan konseptual merupakan bagian dari keterampilan yang sebaiknya dimiliki oleh setiap pegawai. Kepemimpinan yang kompleks dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen pembentuk profesional seorang pegawai. Pegawai yang profesional merupakan kesanggupan melakukan pekerjaan sesuai standar dan kualitas yang ditunjang motivasi dari pegawai itu sendiri, komponen Kepemimpinan tersebut seperti keterampilan,

pengetahuan dan keahlian merupakan pendukung pengembangan karir pegawai tersebut.

Dengan berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan dasar teori yang dipergunakan dalam penelitian ini maka jelas terlihat adanya suatu hubungan yang memberikan pengaruh positif yang kuat dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Pembahasan Atas Uji Hipotesis 2 (Pengembangan Karir dengan Kinerja)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk Pengembangan Karir diketahui bahwa pengaruh antar variabel bebas dan terikat adalah positif. Berdasarkan pengamatan penulis diketahui bahwa dengan pengembangan karir dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten.

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 3,472 + 0,990 X_2$ diketahui bahwa koefisien regresi (β_2) sebesar 0,990 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel Pengembangan Karir (X_2) mengalami peningkatan, maka peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel Kinerja. Kemudian nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,889 menunjukkan hubungan yang cukup kuat variabel Pengembangan Karir dengan kinerja. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 memberi pengertian bahwa 79,1 % Kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten dipengaruhi dan ditentukan oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya

ditentukan oleh faktor lain.

Hasil Penelitian ini sangat berkesesuaian dengan teori yang dipergunakan sebagai dasar penelitian, yaitu teori “Pengembangan karir adalah dimana suatu hasil dari proses peningkatan pemuncakan karir bagi pegawai. Semakin jelas dan semakin spesifik tujuan yang ditargetkan, maka makin tinggi kinerja yang akan dicapai. Pekerjaan yang menantang, dan mampu dikelola berhubungan positif terhadap kinerja.

Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja seseorang sangat erat. Jika seorang pegawai dapat secara jelas akan pengembangan karirnya, maka kinerjanya akan meningkat. Demikian pula sebaliknya jika pengembangan karir seseorang kurang jelas maka tingkat kinerjanya pun akan turun.

Pengembangan karir memang hanya salah satu dari beberapa faktor sebagai penentu dari kinerja. Pengembangan karir berhubungan langsung terhadap kinerja pegawai karena pengembangan karir merupakan rencana seseorang untuk dapat menggapai puncak karirnya sehingga akan memberikan suatu efek tingkat loyalitas dan peningkatan kinerja mereka.

Dengan berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan dasar teori yang dipergunakan dalam penelitian ini maka jelas terlihat adanya suatu hubungan yang memberikan pengaruh positif dari variabel bebas yaitu pengembangan karir terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja.

Pembahasan Atas Uji Hipotesis 3 (Kepemimpinan dan Pengembangan Karir dengan Kinerja) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk Kinerja diketahui bahwa

pengaruh antar variabel bebas (X1 dan X2) dan terikat (Y) adalah positif. Berdasarkan pengamatan penulis diketahui bahwa dengan Kinerja dapat berpengaruh positif terhadap tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh Pegawai Bawaslu Provinsi Banten.

Hasil penelitian untuk pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir dengan Kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten ditunjukkan oleh data sebagai berikut : Pengaruh yang terbentuk oleh variabel kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dengan kinerja (Y) terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,889 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (kompetensi dan gaya kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan persamaan : $Y^{\wedge} = 5,612 + 0,425 X1 + 0,503 X2$ dimana koefisien determinasi (R²) sebesar 0,791 yang memberi pengertian 79,1 % Kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten dipengaruhi secara bersama-sama oleh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Teori pendukung dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai merupakan gambaran kemampuan seorang pegawai untuk menyesuaikan suatu pekerjaan yang diembannya secara tepat, berguna dan berhasil. Atau kinerja merupakan tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Uraian tersebut diperkuat pernyataan yang dikemukakan oleh Payaman (2011:1) berpendapat “Kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat dikatakan bahwa setiap organisasi yang dinamis dan ingin berkembang selalu melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya dalam suatu periode waktu tertentu guna:

1) Dapat mengetahui perkembangan tingkat keterampilan atau kemampuan

anggotanya;

2) Dapat mengetahui efektivitas penempatan pegawai;

3) Dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pendidikan serta pengembangan pegawai;

4) Dapat memperbaiki dan mengikis tingkat kinerja karyawan yang dibawah standar;

5) Dapat menjadi dasar pengambilan keputusan selanjutnya baik untuk pemberian ganjara (berupa sanksi atau bonus) serta pengambilan keputusan selanjutnya terhadap karir masing-masing pegawai

Kemudian dari nilai hasil persamaan regresi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan dengan faktor Kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi Banten.

Pada penelitian ini juga terlihat bahwa faktor Kepemimpinan serta Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin baik tingkat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir maka semakin baik pula kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten tersebut. Kedua faktor ini sangat mempengaruhi dan menentukan terhadap kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan Karir sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten dapat dinyatakan berhasil.

Kesimpulan

Berdasarkan data-data hasil penelitian dan pembahasan mengenai Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten, hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi dari variable kepemimpinan yang memiliki persamaan regresi tidak sama dengan nol.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten, hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien regresi dari variable pengembangan karir yang memiliki persamaan regresi tidak sama dengan nol.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap kinerja pada Pegawai Bawaslu Provinsi Banten, hal ini dapat dilihat dari koefisien variable X1 memperoleh koefisien dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar faktor kepemimpinan pegawai terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kinerjanya, dan variable X2 memperoleh koefisien dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengembangan karir pegawai terpenuhi maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary Human Resources Management, diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu, Jakarta: Indeks 2009.

Fahmi, Irham. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat. 2011.

Ghojali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 21. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013.

Jayusman,Hendra., & Khotimah, S, Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promisi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Kotawaringin Barat : Fakultas Ekonomi Universitas Antakusuma Pangkalan Bun 2012.

Juni, Donni Perencanaan dan Pengembangan SDM. Jakarta : Alfabeta 2014.

Ma'mun Sosiawan, Jurnal Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi dan Kinerja. Makassar : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP 2012.

Noor, Juiansyah, Metodologi Penelitian. Jakarta.: Kencana. 2014.

Panduan Penulisan Proposal Skripsi. Rangkasbitung: La Tansa Mashiro 2017.

Sarifah, Wahidatus., Fathoni Azis., & Minarsih, M.M. (2016), Jurnal Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap

Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Nusantara Tour Semarang. Semarang : Fakultas Ekonomi 2016.

Simanjuntak, Payaman. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia 2011.

Sugiono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta. 2009.

Timpe, A Dale Performance, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat, Jakarta: Gramedia 2002.

Wirawan. Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat 2015.

Yukl, Gary Leadership in Organizations, USA: Pearson 2010.

Yusuf, Muri. Metode Penelitian. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015.