

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KOORDINATOR WILAYAH BIDANG PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KECAMATAN SUBOH KABUPATEN SITUBONDO**

Irfan Hidayat¹, Hasan Muchtar Fauzi², Dini Noor Aini³, Hari Susanto⁴

¹Mahasiswa Fisip^{2,3,4}Dosen Fisip, Unars, Situbondo,
Irfanhidayat99811@gmail.com

ABSTRAK

Irfan Hidayat, NPM. 202014041, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Dan Kebudayaan (Korwil Dikbud) Kecamatan Suboh dilatarbelakangi kinerja pegawai pada Korwil Dikbud Kecamatan Suboh dinilai di atas target, dimana ada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerjanya dan pengembangan karir pegawainya yang mempengaruhinya. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai di instansi tersebut. Kedua, untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan di antara ketiga variabel tersebut. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif akan menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Metode kuantitatif dengan cara menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya disertai dengan tabel, grafik, bagan dan gambar. Hasil penelitian menyimpulkan, bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh. Selanjutnya menyatakan bahwa variabel yang paling dominan adalah motivasi kerja sebesar 2,740, selanjutnya pengembangan karir sebesar 2,396 dan nilai terkecil pengaruhnya adalah gaya kepemimpinan sebesar -2,135.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Irfan Hidayat, NPM. 202014041, The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Career Development on Employee Performance at the Regional Coordinator for Education and Culture Suboh District, Situbondo Regency.

The research entitled The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Career Development on Employee Performance at the Regional Coordinator for Education and Culture (Korwil Dikbud) Suboh Subdistrict is motivated by the performance of employees at the Korwil Dikbud Subdistrict is considered above the target, where there are variables of leadership style, work motivation and employee career development that influence it. The purpose of the study was to determine the partial and simultaneous influence of leadership style variables, work motivation, and career development on employee performance variables in the agency. Second, to find out which variable is the most dominant among the three variables. This research method uses descriptive and quantitative methods. The descriptive method will analyze the data by describing the data that has been collected as it is. Quantitative methods by using numbers starting from data collection, interpretation of these data, and the appearance of the results accompanied by tables, graphs, charts and images. The results of the study concluded that partially and simultaneously the variables of leadership style, work motivation and career development affect the performance of employees of the Regional Office of Education and Culture Suboh District. Furthermore, it states that the most dominant variable is work motivation of 2.740, then career development of 2.396 and the smallest value of influence is the leadership style of -2.135.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada umumnya mengharapkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan organisasi. Karena peran manusia dalam organisasi baik langsung atau tidak langsung dapat mendorong kinerja seperti kualitas dan produktivitas (Bano, Karim, Din & Bibi, 2014). Dengan demikian, untuk tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi pegawainya

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi (Gorda, 2014). Pegawai merupakan ujung tombak keberhasilan

pelaksanaan kegiatan suatu organisasi sehingga perlu adanya perlakuan khusus untuk mengelola pegawai agar nantinya tugas yang dikerjakan sesuai dengan keinginan dan rencana yang diharapkan suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa suatu organisasi agar dapat meningkatkan kinerjanya maka harus memperhatikan tugas pokok dan fungsi pegawainya. Pengelolaan sumber daya manusia seperti pegawai harus dimulai dari awal karena nantinya sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini, menjadi tanggung jawab pemerintah daerah itu sendiri, oleh karenanya, organisasi harus mampu merencanakan program, menyusun strategi yang efektif serta mengkoordinasikan semua unsur pendukungnya.

Keberhasilan organisasi dibuktikan melalui akumulasi kinerja pegawainya dalam mencapai tujuannya adalah cerminan organisasi yang efektif dan efisien. Batool, et al (2012), mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai dalam suatu instansi. Hal itu, dapat dilihat dari hasil seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja atau target yang telah disepakati. Sementara Bernardin & Russel (2013) menegaskan bahwa kinerja merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan seseorang selama periode tertentu, sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Murwansyah (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Stoner, Freeman & Gilbert Jr. (dalam Fahmi, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran seberapa efektif pemimpin dalam menerapkan sasaran yang tepat. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengkoordinasi semua aspek yang berkaitan dengan organisasi.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya adalah gaya kepemimpinan pada organisasi/instansi, motivasi kerja maupun pengembangan karir pegawainya, sehingga hal inilah yang menentukan instansi itu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Rika Sugiyarti, Maya Ida Kesumawatie, Sri Rahayu (dalam <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1534/>) menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja Karyawan Pt.Miniso Internasional Company Wilayah Supermall Pakuwon Surabaya. Hal ini juga dinyatakan oleh hasil penelitian Indikana (2021) dimana terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Jaten.

Untuk mempengaruhi orang lain, seorang pemimpin harus bertindak dengan gaya kepemimpinan konvensional. Jika mereka ingin mempengaruhi bawahannya, mereka harus melakukannya dengan cara yang benar dan tepat. Gaya kepemimpinan ini juga dapat menentukan seberapa baik seorang pemimpin memotivasi bawahannya (Sudirno & Utama, 2017). Menurut Permana J. (2019),

untuk mencapai tujuan organisasi, pola tugas dan komunikasi yang baik harus diciptakan oleh pemimpin dan anggota organisasi itu sendiri. Thoha (2011), mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Anggoro (2013), gaya kepemimpinan sebagai cara di mana seorang pemimpin memberikan arahan dan memotivasi orang lain untuk mengoptimalkan kinerja. Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pola berulang dari perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin. Dengan demikian menjadi seorang pemimpin harus dapat memberikan perhatian kepada pegawai/bawahannya seperti membina dan mengarahkan semua potensinya agar memicu semangat kerja yang tinggi. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi dan keadaan adalah sesuatu yang harus dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mendapatkan tanggung jawab, keandalan, dan kenyamanan dari individu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan benar. Selain itu, pemimpin harus mampu berkomunikasi secara efektif dengan seluruh anggotanya agar dapat menumbuhkan suasana kekeluargaan dalam organisasi (Abasilim, 2019)

Hasil penelitian Marlina dkk. (2023:97) menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pegawai kantor kelurahan baru kabupaten Tolitoli, hal ini ditunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Penelitian dari Erlina (2022) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Tungkal Ilir Kuala Tungkal, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{table}$ ($5.396 > 2.015$).

Kinerja pegawai juga ditentukan oleh motivasi kerja seorang pegawai, Demi tercapainya tujuan organisasi maka perlu motivasi untuk bekerja lebih rajin dan semaksimal mungkin. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya serta sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (Hariandja, 2012).

Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Kadarisman, 2012). Hasil penelitian Basalamah dkk (2022) menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%. Hasil penelitian Rayan dan Paryanti (2021) menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.

Faktor lainnya adalah pengembangan karir, pengembangan karier adalah upaya untuk mempengaruhi dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sifat-sifat kepribadian. Karier merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap orang, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Titik awal dari pengembangan karier dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan kariernya. Adapun hubungan antara

pengembangan karier dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil kerjanya. Seseorang yang kinerjanya dihargai, akan bekerja dengan baik dan maksimal. Handoko (dalam Sunyoto, 2013), mengemukakan bahwa titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya sendiri dalam suatu organisasi tempat mereka melakukan pekerjaannya. Program pengembangan karir dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2012).

Menurut Dubrin (2013:77) pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi/organisasi agar dapat saling mengembangkan satu sama lain secara maksimum. Sedangkan Stone (2012:322) pengembangan karier adalah: Proses dan kegiatan mempersiapkan seseorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau instansi, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa organisasi atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier pegawai selama ia bekerja dan menghasilkan kerja (kinerja).

Hasil penelitian Sebayang dkk (2021:75) menunjukkan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. Sejumlah penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Dewi, Bagia dan Susila, 2016; Harlie, 2011; Kasenda, Taroreh dan Dotulong, 2016).

Adanya faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir ditengarai juga akan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan (Korwil Dikbud) Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo. Adapun kinerja dicapai oleh Korwil Dikbud Kecamatan Suboh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Realisasi Kinerja Kantor Korwil Dikbud Kecamatan Suboh Tahun 2024

No	Rencana Kerja	Target %	Realisasi %	%
1.	Mengawasi implementasi kurikulum di sekolah-sekolah dan memastikan bahwa kegiatan pendidikan berjalan sesuai dengan pedoman dan standar yang ditetapkan.	85	110	129
2.	Menjalin komunikasi dan koordinasi antara dinas pendidikan, kepala sekolah, guru, serta masyarakat di wilayah tersebut.	75	100	133
3.	Berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait seperti pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat untuk mendukung keberhasilan pendidikan di wilayahnya.	100	100	100
4.	Membantu merencanakan dan mengembangkan program-program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan wilayah.	85	85	100
		100	115	115

5.	Menyusun rencana kerja tahunan dan anggaran untuk mendukung kegiatan pendidikan di wilayah tersebut.	75	85	113
6.	Memberikan bimbingan, pelatihan, dan pembinaan kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka.			
	Jumlah	520	595	691
	Rata-Rata	87	99	115

Sumber : Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo Tahun 2024.

Tabel 1. di atas menunjukkan target dicanangkan Korwil Dikbud Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo dapat terpenuhi bahkan melampaui terget yang dilakukan oleh Pegawai di Korwil Dikbut tersebut yakni rata-rata sebesar 115%, hal ini menunjukkan kinerja pegawai sudah maksimal sehingga perlu peningkatan yang lebih baik untuk menumbuhkan kinerja Pegawai yang baik agar dapat mempertahankan serta meningkatkan target organisasi sebelumnya.

Guna mempermudah interpretasi atas pencapaian indikator kinerja pegawai di Korwil Dikbud Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo tersebut digunakan skala nilai peringkat kinerja yang mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Skala pengukuran dibuat berdasarkan pertimbangan masing-masing lembaga, antara lain dengan skala pengukuran ordinal sebagai berikut :

Tabel 2. Pengukuran Kinerja

No	Interval Nilai Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	110-120	Sangat Baik
2.	90-120	Baik
3.	70-90	Cukup
4.	50-70	Kurang
5.	≤ 50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019

Terkait dengan pengukuran kinerja di Kantor Korwil Dikbud Kecamatan Suboh realisasi kinerjanya rata-rata sebesar 115%, hal ini menunjukkan bahwa kriteria penilaian tersebut sangat baik karena berkisar dalam interval 110-120.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2022:2) menyebutkan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif hal mana data penelitian dalam metode ini berupa angka angka dan analisis menggunakan statistik, yang mana data yang diolah adalah data ordinal yang ditransformasikan menjadi data interval, selanjutnya dikofirmasi untuk menjawab rumusan masalah. Menurut Umar (2008:187) agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval dengan menggunakan “*Method of Successive*” (MSI). Selanjutnya Gudono

(2017:10) menyatakan bahwa untuk pengelolaan ke regresi, maka data yang digunakan adalah skala metrik untuk variabel independen maupun variabel dependen

Populasi dan lokasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, berjumlah 45 orang terdiri dari 32 laki-laki (71,1%) dan perempuan sebanyak 13 orang (28,9%). Seluruh populasi dijadikan sampel, menurut Arikunto (2017:173) apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan bulan April 2024 sampai Juli 2024.

Teknik analisis data untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Sugiyono (2018:285) mengemukakan bahwa teknik analisis data adalah cara yang digunakan berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis pada penelitian, biasanya teknik analisis pada data kuantitatif yang sangat matematis melalui statistik.

Teknik analisa regresi linier berganda, pengolahan data dengan Aplikasi *SPSS 22 for windows*, menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Uji $R^2_{adjusted}$ (halinidilakukan karena variabel X lebih dari 2). Menurut Ghozali (2018:21) analisis regresi berganda merupakan analisis yang mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Penelitian regresi ini ingin mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja Korwil Dikbud Kecamatan Suboh. Rumus regresi adalah sebagai berikut :

$$[Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3] \text{ (Sumber: Sugiyono, 2022:286)}$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja Korwil Dikbud Kecamatan Suboh

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X = Pengembangan Karir

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Untuk melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud maka digunakan uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Sedangkan untuk melihat adanya pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat secara serentak maka menggunakan uji F. Persamaan uji F yang dikutip dari (Sugiyono, 2022:284) adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

F_h : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah Sampel

K : Banyaknya Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Mencari F tabel: $df_1 = K - 1$

$df_2 = n - K$

Dimana:

df : *degree of freedom*

n : jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas dan variabel terikat

Untuk melihat tingkat keeratan hubungan, maka digunakan uji Koefisien Determinasi yang disesuaikan ($R^2_{adjusted}$) hal ini digunakan karena terdiri dari 3 variabel X (independen) (Gujarati, 2013:261). Widarjono (2013:19) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Koefisien determinasi mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen didalam garis regresi.

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,80 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,60 – 0,799	Kuat
3	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,20 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2017:62)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan bantuan Program SPSS 22 *for Windows* diperoleh untuk variabel kualitas pelayanan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Masing-Masing Variabel

Variabel	No. Item Pernyataan	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1.	$X_{1.1}$	0,723	0,288	Valid
	2.	$X_{1.2}$	0,719	0,288	Valid
	3.	$X_{1.3}$	0,705	0,288	Valid
	4.	$X_{1.4}$	0,597	0,288	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	5.	$X_{2.1}$	0,775	0,288	Valid
	6.	$X_{2.2}$	0,691	0,288	Valid
	7.	$X_{2.3}$	0,677	0,288	Valid
Pengembangan Karir (X_3)	8.	$X_{3.1}$	0,843	0,288	Valid
	9.	$X_{3.2}$	0,782	0,288	Valid
	10.	$X_{3.3}$	0,699	0,288	Valid
	11.	$X_{3.4}$	0,752	0,288	Valid
	12.	$X_{3.5}$	0,802	0,288	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	13.	Y_1	0,616	0,288	Valid
	14.	Y_2	0,592	0,288	Valid
	15.	Y_3	0,734	0,288	Valid
	16.	Y_4	0,674	0,288	Valid

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas (pada tabel 3) pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai yang kesemuanya berjumlah 16 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi hitung di atas 0,288 (tabel $r_{Product\ moment}$ sebesar 0,288).

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan SPSS 22.0 for Windows maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas atas Butir Item Pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Kategori	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Cut Off	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,771	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,781	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₃)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil pengujian reliabilitas untuk 4 variabel (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai) yang terdiri 16 item pernyataan, disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 (0,771, 0,781, 0,800 dan 0,753 > 0,600)

3. Regresi linier berganda mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Analisis hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS Ver 22.00, adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda dengan SPSS Ver 22.00 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,444	1,661		3,881	,000
	GAPIM IN	-,332	,155	-,341	-2,135	,039
	MOTIV IN	,565	,206	,470	2,740	,009
	PENG KA IN	,246	,103	,368	2,396	,021

a. Dependent Variable: KINERJA IN

Sumber: Hasil data yang diolah

Untuk melihat berapa besar persamaan regresi linier berganda dari kedua variabel bebas, dilihat rumus sebagai berikut :

$$[Y = 6,444 - 0,332 X_1 + 0,565 X_2 + 0,246 X_3]$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan bahwa 6,444 mengartikan konstanta sebesar 6,444 artinya apabila variabel independen nilainya 0 atau konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 6,444; nilai -0,332 X₁ adalah besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang berarti setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1%, maka kinerja pegawai menurun 0,332% dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai 0,565 X₂ artinya besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja, setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,565 % dengan asumsi variabel lain konstan, selanjutnya nilai 0,246 X₃ artinya besarnya koefisien regresi variabel pengembangan karir, setiap peningkatan variabel pengembangan karir sebesar 1%, maka kinerja pegawai meningkat 0,246% dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dan uji simultan dari hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Uji parsial

Pada tabel 5 dapat dijelaskan bahwa uji signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai $p_{value} = 0,039$ dan nilai $t_{hitung} = -2,135$ dan $t_{tabel} = -2,018$. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai probabilitasnya $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel motivasi kerja, nilai t_{hitung} sebesar 2,740 lebih besar dari pada t_{tabel} (2,018), nilai probabilitasnya sebesar $0,009 < 0,05$. Dapat dikatakan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selanjutnya variabel pengembangan karir secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, hal ini dijelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,396 > 2,018$) nilai probabilitasnya sebesar $0,021 < 0,05$

B. Uji Simultan (Uji Serempak) dan Koefisien Determinasi yang Disesuaikan

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Ver 22.00 dapat dilihat pada tabel 6, dimana F_{hitung} sebesar 7,582, lebih besar daripada F_{tabel} (3,10), sedangkan p_{value} sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh secara serentak terhadap pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh

Selanjutnya, hasil analisis nilai hitung koefisien determinasi yang disesuaikan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir, dapat dilihat melalui tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi Determinasi yang disesuaikan dan F Hitung

Dependent Variable	Independent Variable	R	R Square	R Square adjusted	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Y	X1, X2, X3	0,597 ^a	0,357	0,310	7,582	2,83	,000 ^b

Sumber: Hasil data yang diolah menggunakan SPSS ver. 22.00

Berdasarkan tabel 6, yakni nilai $R^2_{adjusted}$ sebesar 0,310 (31%), hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir mampu menjelaskan sebesar 31% variabel kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, sisanya sebesar 69% disebabkan oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh secara serentak terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh.
- Secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, namun hanya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif terhadap

kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh Kabupaten Situbondo. Dan pengaruh yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja.

- c. Sumbangan keeratan yang diberikan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir atau $R_{square\ Adjusted}$ sebesar 0,31 dari hasil tersebut dibentuk menjadi persentase dengan dikalikan 100% berarti variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karir pegawai Korwil Dikbud berkontribusi sebesar 31% terhadap kinerja pegawai Korwil Dikbud Kecamatan Suboh, dan sisanya sebesar 69% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasilim, U. D., Gbervbie, D. E., & Osibanjo, O. A. 2019. *Leadership Styles and Employees. Commitment: Empirical Evidence From Nigeria*. SAGE Open.
- Anggoro, Panji. 2013. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang: Rhineka Cipta
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian. Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bano, A., Karim, J., Bibi, Z., & Din, S. 2014. HRM Practices Can Do the Miracles: A Case Study of Pharmaceutical Companies. *Journal of Social Sciences*, 34(2), 637–652
- Basalamah, Muhammad Rizal M, Irwan Yantu, Robiyati Podungge. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Esdm Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo*. Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis. Vol 5, No 2 (2022). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.
- Batool, I., Yousaf, I., Zaheer, A., Fatima, A, & Imran, R. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistan Perspective. *Journal of Scientific*
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2013. *Human resource management: An experimental approach*. International edition.
- Dewi, S., I.W. Bagia dan G.P.A.J Susila. 2016. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol.4
- Dubrin, A.J. 2013. *Proactive Personality and Behavior for Individual and Organizational Productivity*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Erlina, Renaldi. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Tungkal Ilir Kuala Tungkal*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Program Study Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
- Fahmi, I. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I.G.N. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Denpasar, Astabrata
- Gudono. 2017. *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPEE
- Gujarati, Damodar N. 2013. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, H, 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya*. Yogyakarta: BPF
- Hariandja, M, T, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Harlie, M. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indikana, Cantika. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jaten*. Diploma thesis, Universitas Surakarta.
- Kadarisman, Dr. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasenda, Taroreh, Dotulong. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Kawangkoan*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 02 Tahun 2016. Universitas Sam Ratulangi, Manado
- Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Marlina, Mardiana, Fiansi, Astuti. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli*. *PARADUTA : Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial* Vol. 1 No. 3. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli.
- Murwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019
- Permana, J. 2019. *Gaya Kepemimpinan Ketua Karang Taruna Dalam Penguatan Civic Engagement (Studi Kualitatif Di Karangtarunacakung Barat)* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta)
- Rayyan, Ahmad dan Atik Budi Paryanti. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta*. Vol. 2 No. 1 (2021): *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

- Sebayang, Kaleb Kaliaga. Mei Yosi Silaen. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat*. Jurnal Global Manajemen, Vol. 10, No. 2 (2021). Universitas Darma Agung. Medan.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Stone 2012, 'Bacelieri Scabies, Other Mites and Pediculosis', General Medicine. vol. 2, 8th edn, no. 2, hal. 2573 – 2578. Mandar Maju
- Sudirno. H.D. dan Utama. M.S. 2017. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi. Vol. 4, No. 1. Periode Januari-Juni. *Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. APS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Thoha, M. 2011. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan kelirabelas. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika: Pengantar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Ekonosia.
- <http://repository.stiemahardhika.ac.id/1534/>