

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS BANK NAGARI CABANG STEBA)

Nurhaliza¹⁾

¹⁾STIE KBP Padang, Indonesia

Email : halizanur59734@gmail.com

Abstract: *The aim of this research is to examine the influence of leadership style variables on employee performance (Case Study of Bank Nagari Steba Branch). to test the influence of career development variables on employee performance (Case Study of Bank Nagari Steba Branch). Data were collected through distributing questionnaires to 40 respondents, using instrument tests (validity test and reliability test), descriptive analysis, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), multiple linear regression and t test, with the help of the SPSS application. The results of the research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance (Case Study of Bank Nagari Steba Branch), and career development has a positive and significant effect on employee performance (Case Study of Bank Nagari Steba Branch), which means that the first hypothesis is accepted and the hypothesis both are accepted.*

Keywords: *Leadership Style, Career Development and Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba). untuk menguji pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba). Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 40 responden, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba), dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba), Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia sudah dikenal kalau gerak hidup organisasi serta dinamika organisasi sedikit banyak bergantung pada manusia selaku pelaksana dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Apabila dikaji secara universal keberhasilan sesuatu organisasi maupun sesuatu industri dalam menggapai tujuannya tergantung kepada komponen yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri semacam pimpinan, karyawan program, tujuan, fasilitas, serta prasarana yang ada. Dalam rangka menggapai tujuan yang sudah ditetapkannya, industri wajib berkonsentrasi pada sebagian aspek. Dari sebagian aspek itu salah satunya merupakan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Orang-orang yang kompeten dan berbakat dapat mendukung keberhasilan organisasi. Kurangnya kapasitas dan kinerja yang buruk, di sisi lain adalah masalah kompetitif yang dapat mengguncang organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan orang sebagai administrator sistem. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, pengelolanya perlu memperhatikan beberapa aspek penting seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kinerja dan aspek lainnya. Perihal ini hendak menjadikan manajemen sumber energi manusia selaku salah satu penanda berarti pencapaian tujuan organisasi secara efisien serta efektif.

Tujuan organisasi cuma bisa dicapai lewat kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi hendak mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efisien dalam makna tidak bisa penuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja adalah hal yang penting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Saputra (2021) Pengungkapan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi itu dengan cara yang halal, tanpa bertentangan/melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Serta kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sunarto, 2020).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui fakta-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja pegawai merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai manifestasi integritas kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai performa kerja sesuai dengan perannya pada sebuah perusahaan dalam rentang waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Novianti, 2023).

Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang adalah salah satunya bank milik pemerintahan daerah Sumatera Barat yang bertujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya untuk daerah Steba Kota Padang. Yang berlokasi Jl. Berok Raya, Surau Gadang, Kecamatan Nanggalo, Kota Padang.

Fenomena yang terjadi di Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu salah satunya Sumber Daya Manusia, perusahaan perlu kiranya memperhatikan hal-hal yang terkait di dalam sumber daya manusia seperti kinerja karyawan, termasuk di dalamnya adalah faktor gaya kepemimpinan dan faktor pengembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagai mana mestinya. Selain itu masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir adalah dalam penempatan jabatan dimana ketika ada posisi yang ada posisi jabatan yang kosong karena promosi seharusnya menjadi peluang yang baik bagi karyawan untuk kenaikan pangkat atau memperoleh jabatan yang lebih tinggi tidak diinformasikan secara luas dan terbuka, bahkan proses karir pun tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, hal tersebut tampak dalam proses replacement kekosongan jabatan tersebut yang tanpa seleksi, terlebih orang yang menduduki posisi tersebut adalah orang yang memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda, Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan lalai dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan,

Fenomena yang terjadi pada pegawai pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang ini menunjukkan kinerja yang kurang optimal, hal tersebut terdapat pada data pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2023, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai pada Bank Nagari Cabang Steba
Kota Padang Desember 2023

	Bagian	Target	Pencapaian	Persentase
1.	<i>Teller</i>	203.221	148.089	73%

2.	<i>Customer Service</i>	100.221	74.519	74%
3.	<i>Bank Office</i>	102.982	73.570	71%
4.	<i>Account Office</i>	454.164	426.543	94%
5.	<i>Staff Administrasi</i>	18.505	13.749	74%
6.	<i>Credit Analyst</i>	14.140	11.256	80%
7.	Manajemen	63.856	55.826	87%

Sumber :Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rekapitulasi kinerja pegawai Desember 2023 terlihat tidak semua kegiatan belum mencapai target dimana Posisi *Teller* dengan pencapaian 73%, dan posisi *Customer Service* dengan pencapaian 74%. Dan posisi *Bank Office* dengan pencapaian 71%, di posisi *Account Office* dengan pencapaian 94%, dan posisi *Staff Administrasi* 74%, dan kemudian diposisi *Credit Analyst* dengan pencapaian 80%, dan pada posisi manajemen dengan pencapaian 87%.

Dengan adanya usaha untuk peningkatan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Menurut Rivai, (2015) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Hasibuan (2016) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kedudukan pemimpin pada suatu organisasi atau perusahaan amat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mengembangkan misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimainkan oleh orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan.

Thoha, (2014) mendefenisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Saputri & Andayani, (2018) dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Selain mengatasi gaya kepemimpinan pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Menurut Menurut (Zuniasih, 2018) Pengembangan karir adalah suatu perencanaan karir yang diimplementasikan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan

peroleh kerja, serta pengalaman kerja ”Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rancana karirnya, yang disponsori oleh departemen manajemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir: Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Mutasi Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dari minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai,2011). Noviyanti, (2023)mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian Syahputra & Tanjung, (2020) mengemukakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “**Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba)**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang?
- 2 Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, meliputi:

- 1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang.
- 2 Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Zuniasih, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zulkifli, (2022) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Zuniasih, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zulkifli, (2022) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengembangan Karir

Menurut (Zuniasih, 2018) Pengembangan karir adalah suatu perencanaan karir yang diimplementasikan melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rancana karirnya, yang disponsori oleh departemen manajemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir: Pendidikan dan Pelatihan, Promosi, Mutasi Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dari minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai, 2011). Noviyanti, (2023) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana Menurut Tampi, (2014) gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya. Sejalan dengan itu, pendapat lain mengarahkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola dari tingkah laku yakni perkataan dan tindakan yang orang lain rasakan dari seorang pemimpin.

Thoha, (2014) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Saputri & Andayani, (2018) dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Hasil penelitian Suwuh, (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Suranta, (2002) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Sari, (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang

Susanto, (2023) mendefinisikan pengembangan karier merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian Syahputra & Tanjung, (2020) mengemukakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja yang lebih baik.

Karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karir mereka akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka hipotesis kedua pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada proposal ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dapat dijelaskan dengan angka dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus tertentu serta didasarkan atas perhitungan persentase dan perhitungan statistik lainnya (Sugiyono, 2017).

Objek Penelitian

Dalam penelitian variabel dapat dikatakan sebagai objek dari suatu penelitian yang menjadi titik pusat perhatian dari suatu penelitian (Sugiyono, 2017). penelitian di terapkan di Bank Nagari Cabang Siteba Kota Padang sebagai objek dari penelitian yang peneliti lakukan, karena terbuka dalam hal mengeluarkan pelaporan tentang data yang dibutuhkan peneliti selama meneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Nagari Cabang Steba Kota Padang sebanyak 40 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi. Jadi Sampel yang digunakan adalah 40 orang karyawan pada Bank Nagari Cabang

Steba Kota Padang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang bisa dinyatakan dalam angka Sugiyono (2017). Data kualitatif penelitian ini adalah jawaban dari responden berdasarkan pertanyaan kuesioner.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian adalah berupa data primer dan sekunder yaitu : Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan, yaitu : Interview (wawancara), kuesioner dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui suatu pertanyaan di dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian secara valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Indikator yang terdapat untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item Total Correction*, dengan standar sebesar 0,3 (Sunarto, 2020). Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu:

- a. Apabila *rule of thumb* ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) atau $\text{Corrected Item Total Correction} > 0,3$ artinya item pertanyaan valid
- b. Apabila $\text{Corrected Item Total Correction} < 0,3$ artinya item pertanyaan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah pengukuran pada beberapa item dalam keadaan konsisten atau tetap jika dilakukan pengukuran yaitu sebanyak dua bahkan lebih (Sugiyono, 2017). Indikator yang terdapat dalam uji reliabilitas ialah *Cronbach's Alpha*, dengan standar 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

- a. Apabila $\text{Cronbach's Alpha} > 0,6$ artinya jawaban yang telah didapatkan dari

responden sudah reliabel

- b. Apabila *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ artinya jawaban yang didapatkan dari para responden tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik ialah persyaratan statistik dipenuhi analisis regresi linear berganda.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahuisuatu data terdistribusi normal atau tidak. Indikator yang digunakan dalam uji normalitas adalah One sample Komogrof Smirnov Test, dengan standar $\alpha 0.05$ (Sugiyono, 2011). Sehingga dapat disimpulkan:

- a. Apabila sign. $> 0,05$ artinya data terdistribusisecara normal.
- b. Apabila sign. $< 0,05$ artinya data tidak terdistribusi normal.

5. Uji Multikolonearitas

Uji multikolinearitas ialah mengujimodel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas/independen (Ghozali, 2011). Indikator yang digunakan dalam uji multikolonieritas adalah *tolerance* dan VIF (*Variance Inflution Factor*), dengan standar untuk *tolerance* 0,1 sedangkan VIF 10. Dapat disimpulkan apabila *tolerance* $> 0,1$ dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi multikolonieritas.

6. Uji Heteroskedostisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitumenguji adanya perbedaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya, yang mana jika hal ini terjadi maka disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedostisitas (Sugiyono, 2017). Indikator yang digunakan uji heteroskedostisitas adalah uji glejser, dengan standar $\alpha 0,05$ sehingga disimpulkan :

- a. Apabila sign. $> 0,05$ artinya penelitian tidak terdapat indikasi heteroskedostisitas.
- b. Apabila sign. $> 0,05$ artinya penelitian memiliki indikasi heteroskedostisitas.

Dimana, model yang baik dalam penelitian yaitu jika tidak terjadi heteroskedostisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ialah studi ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan mengestimasi sertamemprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui

(Ghozali, 2011). Persamaan matematis dalam regresi bergandayaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Alfa

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X1 : Gaya kepemimpinan

X2 : Pengembangan karir

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel gaya kepemimpinan(X1), pengembangan karir(X2) berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan(Y). Indikator pengujian digunakan yaitu statistik dan taraf signifikansi sebesar 0,05. Kriteria dalam menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah :

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum hasil kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut. Hasil validitas dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item- total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
KP1	0,437	0,300	Valid
KP2	0,548	0,300	Valid
KP3	0,614	0,300	Valid
KP4	0,679	0,300	Valid
KP5	0,501	0,300	Valid
KP6	0,577	0,300	Valid
KP7	0,390	0,300	Valid
KP8	0,597	0,300	Valid
KP9	0,716	0,300	Valid
KP10	0,559	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 3
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Corrected Item- total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
GP1	0,562	0,300	Valid
GP2	0,627	0,300	Valid
GP3	0,723	0,300	Valid
GP4	0,801	0,300	Valid
GP5	0,731	0,300	Valid
GP6	0,794	0,300	Valid

GP7	0,614	0,300	Valid
GP8	0,521	0,300	Valid
GP9	0,682	0,300	Valid
GP10	0,722	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4
Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	Corrected Item- total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
PK1	0,673	0,300	Valid
PK2	0,767	0,300	Valid
PK3	0,824	0,300	Valid
PK4	0,768	0,300	Valid
PK5	0,867	0,300	Valid
PK6	0,755	0,300	Valid
PK7	0,776	0,300	Valid
PK8	0,721	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai pengembangan karir dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabelitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabelitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 5 :

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai(Y)	0,856	0,600	Reliable
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,908	0,600	Reliable
3.	Pengembangan Karir (X2)	0,934	0,600	Reliable

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,908, pengembangan karir sebesar 0,934, dan kinerja pegawai 0,856. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.402	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Asymp.Sig. (0.402) > 0.05, maka data yang diolah Terdistribusi Normal.

Uji Multikolineritas

Berdasarkan uji Multikolineritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1,013	0,987	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Pengembangan Karir (X2)	1,013	0,987	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber : Data SPSS 21(Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil Uji Multikolineritas pada tabel diatas dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolineritas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.485	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Pengembangan Karir (X2)	0.536	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coeficient
Constand	26.696
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.240
Pengembangan Karir (X2)	0.238

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 26.696 + 0.240 (X_1) + 0.238 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 26.696 satuan apabila gaya kepemimpinan dan pengembangan karir bernilai nol, maka kinerja pegawai masih bernilai tetap 26.696 satuan.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah 0.240 satuan artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.240 satuan.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir adalah 0.238 satuan artinya apabila pengembangan karir meningkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.238 satuan.

Uji Hipotesis

Uji T

Utuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	4.078	1.687	0.05	0.000	H1 diterima
2	Pengembangan Karir (X2)	2.450	1.687	0.05	0.019	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (H1).
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba), dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.078 > 1.687$), nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$), maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- b. Pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (H2).
Variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba), dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.450 > 1.687$), nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0.019 < 0.05$), maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba), Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) **diterima**.

Hal ini menunjukkan dengan gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Semakin baiknya gaya kepemimpinan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Penelitian sejalan dengan penelitian Thoha, (2014) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Saputri & Andayani, (2018) dalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya. Hasil penelitian Suwuh, (2015) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian Suranta, (2002) yang menemukan dalam penelitiannya bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Sari, (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba). Maka, dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima**.

Hal ini berarti dengan Pengembangan karier membantu pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka, termasuk keterampilan teknis dan non-teknis. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan hasil kinerja pada perusahaan. Pengembangan karir memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan, dimana tingginya pengembangan karir yang dirasa pegawai, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai tersebut. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai. Dimana semakin baik pengembangan karir pada perusahaan akan mendorong meningkatkan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

Penelitian sejalan dengan penelitian Hasil penelitian Syahputra & Tanjung, (2020) mengemukakan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik pengembangan karir di perusahaan, maka semakin tinggi

tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk pengembangan karir di suatu perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah. Dan hasil penelitian Wahyudi, (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfa (2018) bahwa pengembangan karir berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karir mereka akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kesimpulan dalam penelitian ini di buat sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba). Yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai pada (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Steba). Yang bermakna semakin baik pengembangan karir pada karyawan maka akan berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki peluang tinggi untuk meningkatkan karir mereka akan merangsang motivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dari itu penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut : Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan kinerja, maupun bahan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini karena terbatasnya sampel yang digunakan disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang jumlahnya lebih besar dari sampel penelitian yang dilakukan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-12. edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta. 5(2), 284–288.*
- Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali. 6(1), 49–58.*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.*
- Novianti, D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 62–69.*
- Noviyanti, M. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BPS Se-Sumatera Utara. 65–73.*
- Nuraini, R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dian Herbahal. 4(2), 1231–1242.*
- Nurdin, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang).*
- Rivai, A. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 213–223.*
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., Keuangan, D., Manajemen, D., & Pascasarjana, S. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public. 8(1), 1–8.*
- Saputra, N. (2021). *JIEE :01(1), 1–24.*
- Saputra, R. N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Pengembangan Karir Dan Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. 13(4), 638–642.*
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v13i4.9923>
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Journal of Applied Business Administration, 2(2), 307–316.*
<https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sjahr, il E. P. B. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tata Kelola, 7(1), 10–18.* <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.).* Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian bisnis (3rd ed.).* Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokamma*, 4(1), 1–13.
- Susanto, A. H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paes Entertainment*.3(2), 189–197.
- Suwuh, M. (2015). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang. *Jurnal EMBA*, 3(4), 611–619.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Iindonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Thoha, M. (2014). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya. Cetakan ke-23. Rajawali Pers Jakarta*. 2, 169–182.
- Wahyudi, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. 22(1), 1–18.
- Zulkifli. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurima*, 2(2).
- Zuniasih, \Dewi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. EMSONIC Indonesia, Cibitung Jawa Barat) Oleh. *Jurnal Manajemen*, 06, 38–52.