

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT
PENYELENGGARA BANDAR UDARA (UPBU) KELAS I KALIMARAU
DI KABUPATEN BERAU**

GITA HERAWATI

xxxxxx@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb

ABSTRAK

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian ini, adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada seluruh pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan yang berjumlah 142 orang dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus. Alat analisis yang digunakan: analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai t-tabel ($4,295 > 1,977$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai t-tabel ($3,910 > 1,977$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai F-tabel ($21,007 > 3,06$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: gaya kepemimpinan, pengembangan karier, kinerja pegawai.

ABSTRACT

The objective to be achieved by implementing this research is to identify and describe the effect of leadership style and career development simultaneously on employee performance at the UPBU Class I Office of Kalimantan in Berau Regency. The data collection method used a questionnaire that was distributed to all employees at the UPBU Class I Kalimantan, totaling 142 people. The sampling method used was saturated sampling method or census. The analytical tools used:

multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, F test, and t test.

The results of this study indicate that the leadership style has a positive effect on the performance of employees at the UPBU Class I Kalimantan office in Berau Regency, as evidenced by the t-count value which is positive is greater than the t-table value ($4.295 > 1.977$) and the Sig. smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$). Career development has a positive effect on employee performance at the UPBU Class I Kalimantan Office in Berau Regency, as evidenced by the t-count value which is positive is greater than the t-table value ($3.910 > 1.977$) and the Sig. smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$). Leadership style and career development simultaneously have a positive effect on employee performance at the UPBU Class I Kalimantan Office in Berau Regency, as evidenced by the F-count value which is positive is greater than the F-table value ($21.007 > 3.06$) and the Sig. smaller than the probability value ($0.000 < 0.05$).

Keywords: leadership style, career development, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Samsudin, 2010:21). Pada dasarnya sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh manusia selaku pelaksana dari pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola agar tercapainya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di kabupaten Berau merupakan salah satu dari instansi pemerintah dengan tugas dan fungsi untuk melayani masyarakat yang ingin menggunakan jasa transportasi udara. Kegiatan organisasi ini didukung oleh prestasi kerja pegawai dengan kualitas pendidikan dari jenjang SMA hingga Sarjana dengan kemampuan kerja dalam bidang pelayanan dan manajemen untuk menggerakkan tugas

dan fungsi bandara dalam memberikan pelayanan transportasi udara.

Agar sukses dalam pelaksanaan pekerjaan, hal penting yang perlu diperhatikan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan yang diinginkan instansi. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:9).

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, sesuai dengan standar instansi dan mendukung tercapainya tujuan instansi. Instansi yang baik adalah instansi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam penelitian ini berdasarkan pengamatan awal yang telah dilakukan, terdapat dua faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karier.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Dimana saat ini,

Kantor UPBU Kelas I Kalimantan sedang melakukan inovasi atau pengembangan Bandar Udara Kalimantan. Oleh sebab itu, para pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal dari tahun-tahun sebelumnya. Karena itu dibutuhkan pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat sehingga mampu mempengaruhi pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik demi tercapainya tujuan instansi.

Menurut Kartono (2005) dalam Suwanto dan Priansa (2011:140) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Penetapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, hal ini tentu akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karier. Menurut Simamora (2015:504) pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan.

Melihat fakta yang terjadi saat ini di Kantor UPBU Kelas I Kalimantan, dimana instansi sedang dalam upaya melakukan pengembangan Bandar Udara Kalimantan maka hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja pegawai. Agar pegawai dapat bekerja dengan lebih maksimal maka instansi perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk

melakukan hal yang terbaik sehingga berujung pada meningkatnya kinerja instansi dan tercapainya tujuan instansi. Dengan adanya pengembangan karier memungkinkan setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan dan karier tertinggi. Pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan kariernya akan bekerja lebih baik. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat bertahan dan meningkat tergantung pada pimpinan instansi dalam memimpin pegawai dan mengelola pengembangan karier pegawainya. Meningkatnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja instansi dan tercapainya tujuan instansi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh gaya kepe-

pinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran serta dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian selanjutnya, dengan pokok permasalahan yang sama yaitu tentang gaya kepemimpinan, pengembangan karier dan kinerja pegawai.
3. Dengan penelitian ini penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama berada di bangku perkuliahan, dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk penulis menjadi seorang sarjana.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan penjelasan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kinerja pegawai yang berlaku pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Kalimantan di Kabupaten Berau. Indikator pengukuran yang digunakan, yaitu:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektivitas Kerja
 - e. Kemandirian Pegawai
 - f. Komitmen Kerja
2. Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X_1) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Indikator pengukurannya adalah:
 - a. Pimpinan dalam mengambil keputusan
 - b. Hubungan atasan dengan bawahan
3. Pengembangan Karier sebagai variabel bebas (X_2) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas 1 Kalimantan di Kabupaten Berau untuk mewujudkan rencana karier pribadinya di masa yang akan

datang. Indikator pengukurannya adalah:

- a. Kebijaksanaan organisasi
- b. Prestasi kerja
- c. Latar belakang pendidikan
- d. Pelatihan
- e. Pengalaman kerja
- f. Kesetiaan pada organisasi

Unit Analisis

Penelitian ini mengambil unit analisis Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas 1 Kalimantan yang beralamat di Jalan Kalimantan Kabupaten Berau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan yang berjumlah 142 orang. Jumlah sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 142 orang.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka-angka, dalam penelitian ini berupa jumlah pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan dan rekapitulasi hasil jawaban pada kuesioner.

2. Data kualitatif

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk pernyataan, uraian atau penjelasan dan sebagainya, dalam penelitian ini berupa:

- a. Pernyataan pegawai Kantor UPBU Kelas I Kalimantan tentang variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karier, dan kinerja pegawai melalui kuesioner penelitian.

- b. Sejarah dan gambaran umum serta struktur organisasi Kantor UPBU Kelas I Kalimantan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang bersumber dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, gambaran umum dan sejarah serta struktur organisasi instansi.
2. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari buku-buku, literatur, jurnal ekonomi, tulisan-tulisan di internet, materi perkuliahan dan sebagainya yang mendukung kajian teori dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi dan kuesioner.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan untuk mengolah data adalah analisis statistik yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.25 *for Windows*. Adapun alat analisis yang digunakan adalah:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
- b. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)
- c. Uji F
- d. Uji t

ANALISIS DAN PEMBAHASAN Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,623	0,368		4,413	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,320	0,075	0,326	4,295	0,000
Pengembangan Karier	0,268	0,068	0,296	3,910	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Output SPSS, 2020.

Tabel 1 di atas dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,623 + 0,320X_1 + 0,268X_2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1,623. Nilai ini menggambarkan bahwa dalam keadaan tidak ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dan variabel pengembangan karier, maka variabel kinerja pegawai akan bergerak naik atau turun sebesar 1,623 satuan.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif dengan koefisien sebesar 0,320. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,320 satuan, begitupun sebaliknya, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.
- Koefisien regresi pengembangan karier bertanda positif dengan koefisien sebesar 0,268. Nilai ini menggambarkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja pegawai. Apabila variabel pengembangan karier meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,268 satuan, begitupun sebaliknya, dengan catatan tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.

2. Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,482 ^a	0,232	0,221	0,40163

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Gaya Kepemimpinan

Sumber data: Output SPSS, 2020.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,232. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karier hanya mampu memberikan pengaruh pada variabel kinerja pegawai sebesar 23,2%, sedangkan sisanya sebesar 76,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Uji F

Uji simultan atau uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara serentak/simultan terhadap variabel kinerja pegawai, untuk membuktikan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara statistik berpengaruh signifikan. Hasil analisis uji F dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,777	2	3,389	21,007	,000 ^b
Residual	22,422	139	0,161		
Total	29,199	141			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Gaya Kepemimpinan

Sumber data: Output SPSS, 2020.

Hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 21,007. Sedangkan nilai F-tabel sebesar 3,06 dengan $\alpha = 0,05$; $df_1 = 2$ dan $df_2 = 142 - 1 - 2 = 139$.

Nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $21,007 > 3,06$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

4. Uji t

Uji t merupakan pengujian secara individual pada variabel bebas terhadap variabel dependen, untuk membuktikan bahwa variabel tersebut secara statistik berpengaruh signifikan. Hasil analisis Uji t statistik dengan menggunakan program SPSS ver.25 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,623	0,368		4,413	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,320	0,075	0,326	4,295	0,000
Pengembangan Karier	0,268	0,068	0,296	3,910	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data: Output SPSS, 2020.

Berdasarkan tabel di atas, nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 4,295 dan bertanda positif dengan nilai Sig. adalah 0,000. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 1,977 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 142 - 2 - 1 = 139$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $4,295 > 1,977$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka H_0 diterima artinya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karier adalah 3,910 dan bertanda positif dengan nilai Sig. adalah 0,000. Nilai t-tabel didapatkan sebesar 1,977 ($\alpha = 0,05$ dan $df = 142 - 2 - 1 = 139$). Dengan demikian dapat ditentukan bahwa: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $3,910 > 1,977$. Sesuai dengan kriteria pengujian, maka H_0 diterima artinya variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pembahasan

Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif. Tanda positif memiliki arti bahwa antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya atau cara memimpin dari Kepala Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau pada pegawainya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang sudah merasa cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya akan selalu menurut dan mengikuti apa yang diperintahkan dan dicontohkan oleh atasannya. Disamping itu pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat untuk mendapatkan pujian ataupun penghargaan dari atasannya.

Koefisien regresi pengembangan karier bertanda positif. Tanda positif ini bermakna bahwa antara pengembangan karier dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang searah. Hubungan yang searah ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk pengembangan karier yang dilakukan di Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung gaya kepemimpinan yang diperoleh sebesar 4,295 dan bertanda positif, sedangkan nilai t-tabel 1,977. Nilai Sig. gaya kepemimpinan sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dapat diterima oleh pegawainya

sehingga dapat menaikkan kinerja pegawai. Keadaan ini juga tergambar dari hasil observasi dan wawancara pada beberapa pegawai Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau yang merasa bahwa gaya kepemimpinan atasannya sangat baik dan dapat diterima oleh bawahannya sehingga pegawai termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang baik pada atasannya. Walaupun memang masih ada pegawai yang kurang setuju dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, namun karena keterikatan kerja, yang bersangkutan memilih untuk tetap mengikuti arahan dan perintah dari atasannya.

Nilai t-hitung pengembangan karier yang diperoleh sebesar 3,910 dan bertanda positif, sedangkan nilai t-tabel yaitu 1,977. Nilai Sig. pengembangan karier sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai Sig. yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengembangan karier secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Pengembangan karier merupakan faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan seorang pegawai bekerja selain untuk memperoleh penghasilan, adalah mencapai posisi/jabatan yang tinggi dalam instansi tempatnya bekerja. Posisi/jabatan tersebut dapat diraih oleh seorang pegawai melalui kesempatan pengembangan karier yang diberikan instansi. Tolak ukur pengembangan karier tersebut adalah kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Secara otomatis, apabila seorang pegawai

menginginkan kesempatan pengembangan karier tersebut diberikan padanya, maka ia harus memberikan kinerja yang terbaik bagi instansi.

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 21,007 dan bertanda positif, sedangkan nilai F-tabel 3,06. Nilai Sig. gaya kepemimpinan dan pengembangan karier sebesar 0,000, dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau.

Kombinasi dari gaya kepemimpinan dan pengembangan karier mampu memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau. Namun kemampuan gaya kepemimpinan dan pengembangan karier dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau hanya sebesar 23,2%. Hal ini menerangkan bahwa baik buruknya kinerja pegawai tersebut akan banyak dipengaruhi oleh faktor lainnya yang mendukung terciptanya kinerja yang baik pada pegawai Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dimana secara akumulatif faktor lainnya tersebut berpengaruh sebesar 76,8%.

Faktor lainnya tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini, menurut pengamatan penulis dapat diindikasikan seperti misalnya: besarnya penghasilan yang diperoleh, tunjangan-tunjangan yang diberikan instansi, dan motivasi kerja pegawai bersangkutan. Penghasilan dan tunjangan-tunjangan menjadi faktor

penting karena sebagian besar pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau masih honorer, belum diangkat sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sumber Mitra Jaya di Berau. Demikian pula penelitian Muhlis (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karier secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Suzuki Finance Indonesia Palu.

Penelitian lainnya yang menghasilkan kesimpulan yang setara yaitu oleh Sarifah (2016), menyimpulkan bahwa pengembangan karier, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara Tour Semarang. Penelitian tersebut menggunakan tambahan komitmen organisasi sebagai variabel intervening selain variabel bebas kepemimpinan dan pengembangan karier.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai t-tabel ($4,295 > 1,977$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$).

2. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai t-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai t-tabel ($3,910 > 1,977$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$).
3. Menerima hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau, dibuktikan dari nilai F-hitung yang bertanda positif lebih besar dari nilai F-tabel ($21,007 > 3,06$) dan nilai Sig. lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang dimiliki Kepala Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai, sehingga penulis menyarankan agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan kondisi tersebut. Masih adanya pernyataan yang negatif (kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) atas jawaban pada kuesioner tentang gaya kepemimpinan, dapat diatasi dengan dialog dan komunikasi dua arah secara harmonis dan lebih intensif secara personal pada sebagian pegawai tersebut.
2. Pengembangan karier merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga disarankan untuk dapat

ditingkatkan. Sebagian besar pegawai pada Kantor UPBU Kelas I Kalimantan di Kabupaten Berau masih berstatus honorer, maka peningkatan status menjadi ASN akan sangat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

3. Kombinasi antara gaya kepemimpinan dan pengembangan karier ini memiliki dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai walaupun masih relatif kecil pengaruhnya, sehingga penulis menyarankan agar dapat ditingkatkan. Beberapa hal yang dapat dikembangkan sebagai berikut:
 - a. Para pegawai agar selalu dapat menyampaikan keluhan-keluhannya pada atasan dan atasan menerimanya secara terbuka.
 - b. Para pegawai diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan potensi diri demi pengembangan kariernya dan mendapatkan dukungan dari atasan.
 - c. Penilaian atasan terhadap kinerja pegawainya secara objektif sehingga tidak merugikan pegawai yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad. 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Liberty, Yogyakarta.
- Baihaqi, Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro. http://eprints.undip.ac.id/23032/1/SKRIPSI_C2A003074.pdf. Diakses pada tanggal 25 Januari 2020.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Penerbit Diponegoro, Bandung.
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2009. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Terjemahan R.C. Mangunsong. Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*, Cetakan Duapuluh. BPEE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Abnormal Rajawali, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Moehiono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Muhlis. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Suzuki Finance Indonesia Palu. *Jurnal Katalogis*, 4 (10): 149-159, Oktober 2016, ISSN: 2302-2019.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ghalia Indonesia, Bogor.

- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Jakarta.
- Sarifah, Wahidatus. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada PT Nusantara Tour Semarang. *Journal of Management*, **02** (02), Maret 2016.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawati, Enik. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Mitra Jaya di Berau. *Skripsi*, STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, Kabupaten Berau.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Holistica, Lombok.
- Suwanto dan Doni J. Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.