

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Ciamis Sub Bagian Umum)

Rizky Alief Nur Bani*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rizkyaliefn12@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. This research aims to 1) Find out what the Situational Leadership Style is in the Ciamis Regional Secretariat Office. 2) Career Development at the Ciamis Regional Secretariat Office. 3) Employee Performance at the Ciamis Regional Secretariat Office. 4) The Influence of Situational Leadership on Employee Performance at the Ciamis Regional Secretariat Office. 5) The Influence of Career Development on Employee Performance at the Ciamis Regional Secretariat Office. 6) The Influence of Situational Leadership and Career Development on the Performance of Ciamis Secretariat Office Employees. The research method used was descriptive and verification analysis and the calculations were carried out using the SPSS 26.0 program. The variables in this research are Situational Leadership and Career Development on Employee Performance. Data collection was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The research sample was 65 employees of the Ciamis Regional Secretariat Office. The results of this research are that the Situational Leadership Style at the Ciamis Regional Secretariat Office has a Very High classification. Career Development at the Ciamis Regional Secretariat Office has a Very High classification. The performance of employees at the Ciamis Regional Secretariat Office has a Very High classification. Situational Leadership and Career Development simultaneously and partially have a significant positive effect on Employee Performance at the Ciamis Regional Secretariat Office.

Keywords: *Career Development, Situational Leadership, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui bagaimana gaya Kepemimpinan Situasional Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. 2) Pengembangan Karier Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. 3) Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. 4) Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. 5) Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. 6) Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesekretariatan Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 26.0. Variabel dalam penelitian ini Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sampel penelitian adalah 65 Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi Sangat Tinggi. Pengembangan Karier Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi Sangat Tinggi. Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi Sangat Tinggi. Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis.

Kata Kunci: *Pengembangan Karier, Kepemimpinan Situasional, Kinerja Pegawai)*

A. Pendahuluan

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya (Hasibuan, 2017, p. 76). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi.

Dalam melakukan suatu pegawai, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun meskipun memiliki pengalaman kerja yang cukup baik (Hasibuan, 2017, p. 87). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan situasional dan pengembangan karier. Gaya kepemimpinan situasional pemimpin dapat memilih cara yang paling cocok digunakan untuk membimbing pengikutnya melalui situasi yang sedang terjadi di dalam perusahaan, motivasi kerja sebagai dorongan kerja sehingga bekerja lebih baik dan pengembangan karier sebagai langkah dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Hasibuan, 2017, p. 65).

Kantor sekretariat daerah ciamis memiliki kinerja pegawai yang memang belum bisa konsisten khususnya sub bagian umum, dimana pada bagian ini harus mampu menerima dan mengalokasikan secara tepat anggaran dari pemerintahan pusat, selanjutnya dari ketetapan menentukan target masih belum bisa sesuai dengan standar yang berlaku. Menurut pandangan dari ahli tersebut, kinerja para pegawai di “Kantor Sekretariat Daerah Ciamis” dapat diukur melalui kemampuan mereka untuk diberi tanggung jawab menyelesaikan jobdesk mereka secara efektif. Adapun jobdesk yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai ini tergambar dari tugas dan fungsi setiap pegawai sebagaimana telah ditetapkan oleh para direksi dalam Sistem Kebijakan Manajemen Terpadu menyatakan bahwa “Menetapkan, memelihara, mengevaluasi dan melaksanakan peningkatan berkelanjutan penerapan Sistem Manajemen Terpadu agar tercapai kinerja usaha yang optimal”. Berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai tentu saja jika ditinjau secara umum sudah sangat baik, namun jika secara individual hanya sebagian yang sudah sesuai dengan proteria penilaian prestasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting bagi organisasi karena posisi pimpinan menjadi penggerak bagi pegawai untuk mencapai visi dan misi organisasi. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir, dimana pengembangan karir di Kantor Sekretariat Daerah Ciamis cenderung tidak menentu bahkan banyak yang bekerja sudah lama tidak dinaikan jabatannya, hal ini adanya ketidakpastian jenjang karier kedepannya.

Penelitian ini ingin menawarkan model untuk mengetahui isu Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan temuan fenomena-fenomena masalah yang terjadi, maka dengan ini peneliti memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Ciamis Sub Bagian Umum)".

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 26.0 sebagai alat analisis. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana nanti data hasil kuisioner yang disebar mengenai gaya kepemimpinan situasional, pengembangan karir dan Kinerja Pegawai akan menghasilkan skala likert yang dirubah ke ordinal yang memiliki nilai statistik untuk

dianalisis. Populasi pada penelitian ini berjumlah 190 orang yaitu seluruh pegawai Kantor Sekertariat Daerah Ciamis Sub Bagian Umum yang nantinya akan dipersempit dengan menggunakan teknik slovin sehingga menghasilkan hasil sejumlah 65 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi dokumentasi dan juga kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument. Nilai koefisien validitas terdapat 16 (Enam Belas) item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X_1) menunjukkan hasil yang sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r (0,2404). Nilai koefisien validitas terdapat 8 (Delapan) item pertanyaan pada variabel Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan hasil yang sudah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r (0,2404).

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas ini maka peneliti menggunakan software SPSS dan menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α), yang dimana jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda maka hasil penelitian dianggap reliabel. N of items (banyaknya item atau butir pernyataan kuesioner) ialah 16 pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,916 lebih besar dari 0,60 sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan Situasional adalah reliabel atau konsisten.

N of items (banyaknya item atau butir pernyataan kuesioner) ialah 8 pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 lebih besar dari 0,60 sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel Pengembangan Karir adalah reliabel atau konsisten.

N of items (banyaknya item atau butir pernyataan kuesioner) ialah 24 pernyataan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,954 lebih besar dari 0,60 sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel atau konsisten

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

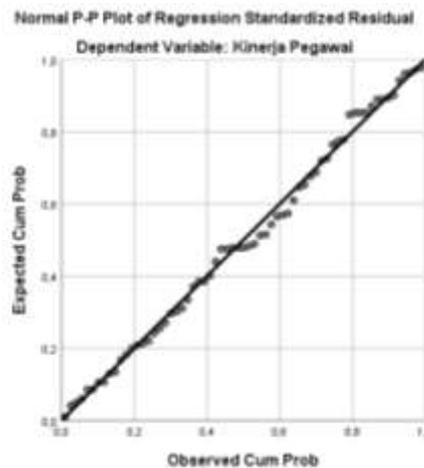
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	11,32337309
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,056
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil tabel uji *kolmogorov-smirnov* diatas diketahui bahwa semua variabel yang akan diuji memiliki nilai signifikansi/nilai peluang lebih besar dari α (0,05) yaitu unstandardized residual sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$), sehingga Hipotesis (H_0) diterima mengikuti distribusi normal.

Pengujian secara visual juga dilakukan dengan metode gambar *normal Probability Plots* dalam program SPSS. Dengan dasar pengambilan keputusan: jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi

memenuhi asumsi normalitas. Namun, Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standarized Residual

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menggambarkan data penelitian yang akan digunakan bisa dikatakan tersebar berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki persyaratan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardize d Coefficients Std.		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	24,262	8,332		2,912	,005		
Gaya Kepemimpinan Situasional	,684	,206	,429	3,322	,002	,613	1,631
Pengembangan Karir	,620	,336	,238	2,846	,003	,613	1,631

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional ($0,613 > 0,10$) dan Pengembangan Karir ($0,613 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Gaya Kepemimpinan Situasional ($1,631 < 10$) dan Pengembangan Karir ($1,631 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Duwi, 2010). Jika signifikansi korelasi $< 0,05$ maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika lebih dari $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		X1	X2	Y	Unstandardized Residual
Spearman's X1 rho	Correlation Coefficient	1,000	,608**	,534**	,007
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,955
	N	65	65	65	65
X2	Correlation Coefficient	,608**	1,000	,447**	,021
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,868
	N	65	65	65	65
Y	Correlation Coefficient	,534**	,447**	1,000	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	65	65	65	65
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,007	,021	,785**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,955	,868	,000	
	N	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan di atas diketahui nilai sig gaya kepemimpinan situasional sebesar 0,955 > 0,05 dan pengembangan karir sebesar 0,868 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian apakah variabel independen terdapat hubungan ganda atau tidak melalui perbandingan nilai DW < 2 maka tidak terjadi autokorelasi, jika DW > 2 maka terjadi autokorelasi (Duwi, 2010).

Tabel 4. Hasil Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,806 ^a	,649	,470	11,50456	,467	18,004	2	62	,000	1,273

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Situasional
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 5 diketahui nilai durbin watson sebesar 1,273 < 2, artinya tidak terjadi autokorelasi. Maka layak menggunakan regresi berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24,262	8,332			2,912	,005
	Gaya Kepemimpinan Situasional	,684	,206	,429		3,322	,002
	Pengembangan Karir	,620	,336	,238		2,846	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil di atas, akan masukkan kedalam persamaan regresi, sebagai berikut :

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

Dimana:

- Y : Variabel tidak bebas (Kinerja Pegawai)
- a : Bilangan berkonstanta
- b : Koefisien Regresi
- X1 : Variabel bebas Gaya Kepemimpinan Situasional
- X2 : Variabel bebas Pengembangan Karir

Setelah dilakukan pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yang penulis sajikan di halaman selanjutnya, sebagai berikut.

$$Y = 24,262 + 0,684X_1 + 0,620X_2 + e$$

1. $a = 24,262$ memiliki arti bahwa, apabila variabel bebas Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir sama dengan nol atau konstan maka Kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 24,262 satuan.
2. $b_1 = 0,684$, artinya adalah apabila variabel bebas Gaya Kepemimpinan Situasional mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan diprediksikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,684 satuan.
3. $b_2 = 0,620$, artinya adalah apabila variabel bebas Pengembangan Karir mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel Kinerja Pegawai akan diprediksikan akan mengalami kenaikan sebesar 0,620 satuan.

Uji Simultan (F)

Uji F pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	4765,826	2	2382,913	,000 ^b
	Residual	8206,002	62	132,355	
	Total	12971,828	64		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pada tabel coefficients maka dapat disimpulkan Nilai signifikan 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Uji Parsial (T)

Uji t pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	24,262	8,332		2,912	,005			
Gaya Kepemimpinan Situasional	,684	,206	,429	3,322	,002	,577	,389	,336
Pengembangan Karir	,620	,336	,236	2,846	,003	,505	,328	,186

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada tabel di atas hasil pada tabel coefficients maka dapat disimpulkan Nilai signifikan 0.002 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Selain itu hasil pada tabel coefficients maka dapat disimpulkan Nilai signifikan 0.003 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Pengembangan Karir

berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Korelasi (r)

Uji korelasi yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu hubungan antara Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kepuasan dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penafsiran penilaian hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel – variabel tidak bebas.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2		
1	.806 ^a	.649	.470	11,50456	.467	18,004	2	62	.000	1,273

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Situasional
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.34, maka didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,806 yang termasuk kedalam hubungan yang kuat. Korelasi yang terjadi adalah korelasi positif, yaitu rentang antara 0.800 – 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square			F Change	df1	df2		
1	.806 ^a	.649	.470	11,50456	.467	18,004	2	62	.000	1,273

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan Situasional
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4.35, maka didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar positif 0,649 atau $KD = r^2 \times 100\% = 0.649^2 \times 100\% = 64,9\%$. Berarti besarnya Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Situasional Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki skor rata-rata yang menjawab sebesar 4,4 artinya banyak yang menjawab sangat setuju dengan besar presentasi keberhasilan Gaya Kepemimpinan Situasional sebesar 88% dengan kategori Sangat Tinggi. Artinya pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas, karena setiap pekerjaan sudah jelas memiliki prosedur yang harus ditempuh, pimpinan selalu mengawasi setiap peran pegawainya, apakah sudah sesuai apakah belum, pimpinan selalu meninjau ulang setiap pekerjaan, pimpinan selalu melakukan peninjauan dan selalu menanyakan apakah ada kesulitan atau tidak dalam mengerjakan, jika ditemukan kesulitan pimpinan akan memberikan perintah kepada pegawai lain untuk membantunya.

Pengembangan Karier Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Pengembangan Karir memiliki skor rata-rata yang menjawab sebesar 4,3 artinya banyak yang menjawab sangat setuju dengan besar presentasi keberhasilan Pengembangan Karir sebesar 86% dengan kategori Sangat Tinggi. Artinya dalam hal penempatan kerja tentu saja adanya seleksi kesesuaian akan jabatan yang diberikan, sehingga pegawai akan mudah dalam meningkatkan karirnya, dalam karir sudah tidak diragukan lagi, dimana karir akan meningkat bagaimana pribadi masing-masing dalam mencapai prestasi kerjanya, adanya ketepatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam penarikan pegawai yang kompeten untuk di promosikan jabatannya untuk lebih tinggi, publikasi lowongan kerja bisa dilihat dilaman resmi pemerintahan, namun waktunya jelas ditentukan pemerintahan pusat dalam rekrutment pegawai.

Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Kinerja Pegawai memiliki skor rata-rata yang menjawab sebesar 4,1 artinya banyak yang menjawab sangat setuju dengan besar presentasi keberhasilan Kinerja Pegawai sebesar 85% dengan kategori Sangat Tinggi. Artinya pegawai sangat mampu mencapai target kerja, walaupun faktanya ada beberapa yang masih di bawah, namun secara umum dalam hal target kerja hampir semuanya mampu mencapainya, setiap kerja harus ada yang dicapai dan harus mencapai sasaran, dimana jika tidak tercapai sasaran kerjanya pegawai tersebut akan di evaluasi kelayakannya untuk kedepannya, setiap pegawai memiliki mutu kerja masing-masing khususnya dalam mencapai target pekerjaan yang harus dicapai, pegawai bekerja sangat berhati-hati karena berhubungan dengan pemerintahan dan akan berdampak secara menyeluruh jika terjadi kesalahan dalam pengerjaan, pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai signifikan 0.002 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Hasil ini sesuai dengan teori menurut Hersey dan Blanchart dalam (Danang Sunyoto, 2015, p. 34) bahwa “Gaya kepemimpinan situasional adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai signifikan 0.003 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pengembangan karier harus dilakukan untuk memaksimalkan potensi pegawai untuk kemajuan dalam rangka memenuhi tujuan organisasi. Peningkatan karier dapat meningkatkan kepuasan pegawai, kegembiraan kerja, loyalitas, dan daya cipta, yang akan meningkatkan kinerja Lembaga. Dalam penelitiannya, Charity (2015) dan Sarifah et al. (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karier berdampak pada Kinerja Pegawai. Penelitian Asriningtyas (2016) yang menemukan bahwa pertumbuhan karier pegawai berdampak pada Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Nilai signifikan 0.000 yaitu lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak atau dengan kata lain Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Nilai korelasi (R) sebesar 0,806 yang termasuk kedalam hubungan yang kuat. Korelasi yang terjadi adalah korelasi positif, yaitu rentang antara 0.800 – 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang sangat kuat antara Gaya

Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Situasional Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi penilaian Sangat Tinggi.
2. Pengembangan Karier Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi penilaian Sangat Tinggi.
3. Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis memiliki klasifikasi penilaian Sangat Tinggi.
4. Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis
5. Pengembangan Karier berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis
6. Kepemimpinan Situasional dan Pengembangan Karier berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekertariat Daerah Ciamis

Daftar Pustaka

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [3] Duwi, P. (2017). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Yogyakarta: Gava Medika.
- [4] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Prawirosentono, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan. Kinerja Karyawan (Kesatu). Yogyakarta: BPFPE.