

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE MINISTRY OF RELIGION, BANDAR LAMPUNG CITY

*Ahmaluddin¹, Rafian Joni²,

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: ahmaludindanuri@gmail.com

Abstrak

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan. Melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Tujuan penelitian dalam tesis ini adalah untuk mengkaji pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada Kementerian Agama Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sampling dengan jumlah responden sebanyak 43 pegawai. Analisis dipakai menggunakan analisis kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,5%. Selanjutnya Pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,7%. Uji regresi menunjukkan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kedua variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 80,7%, sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengembangan karir dan Kinerja.

Abstract

In a government organization, success or failure in the implementation of duties and governance is influenced by leadership. Through leadership and supported by adequate government organizational capacity, the implementation of good governance (Good Governance) will be realized. Conversely, leadership weakness is one of the causes of the collapse of bureaucratic performance in Indonesia. Leadership can be said to be the way of a leader in directing, encouraging and managing all elements in the group or organization to achieve the desired organizational goals so as to produce maximum employee performance. Increasing employee performance means that the work of a person or employee is achieved in realizing organizational goals. In every organization there must be a leader and a leader. The leader must have good relations with who he leads. The leader must know and know the people he leads in an organization. The leader is also responsible for all matters relating to the organization he runs. The research objective in this thesis is to examine the influence of leadership and career development on employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Bandar Lampung City. This study uses a sampling research method with a total of 43 employees. The analysis is used using quantitative analysis and data processing using the SPSS program. The results showed that leadership has a positive effect on employee performance with an influence contribution of 67.5%. Furthermore, career development also has a positive effect on employee performance with an impact contribution of 61.7%. The regression test shows that together there is a positive influence between leadership and career development on employee performance. The amount of influence of the two variables X_1 and X_2 on Y is 80.7%, the remaining 19.3% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Leadership, Career Development and Performance.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi pemerintahan, berhasil tidaknya pelaksanaan tanggung jawab dan administrasi pemerintahan bergantung pada kepemimpinan. Tata kelola yang baik akan dicapai melalui kepemimpinan dan dengan dukungan kemampuan yang sesuai dari organisasi pemerintah. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah menjadi salah satu penyebab runtuhnya birokrasi Indonesia. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara bagi pemimpin (leader) untuk membimbing, mendorong dan mengatur seluruh elemen dalam tim atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan berarti mencapai tujuan pribadi atau mencapai tujuan organisasi bagi karyawan. Di setiap organisasi ada pemimpin dan LED. Pemimpin harus berhubungan dengan siapa pun yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus mengetahui dan mengetahui orang-orang yang dipimpinnya dalam organisasi. Pemimpin juga menangani semua hal yang berkaitan dengan organisasi yang mereka operasikan. Ketika peran kepemimpinan dalam suatu organisasi memenuhi dan memikul seluruh tanggung jawab yang semaksimal mungkin maka organisasi akan berfungsi dengan baik, namun sebaliknya jika peran kepemimpinan tersebut tidak dilakukan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan menimbulkan berbagai kemungkinan. halangan atau dampak pada kinerja orang masalahnya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa kemajuan dan kemunduran organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan pemimpin. Dari sudut manapun, pemimpin selalu berada pada posisi yang sangat penting. Peran pemimpin dalam organisasi atau kelompok sangat penting, karena pemimpin akan membantu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, efisiensi penggunaan pengaruhnya oleh pemimpin akan menentukan bagaimana pemimpin tersebut menjalankan perannya dengan

benar. Sebuah indikasi jika keberadaan seorang pemimpin selalu diabaikan dan diandalkan maka akan berdampak positif bagi orang lain. Banyak orang merasa tersesat ketika pemimpin tidak ada di antara mereka.

Dalam lingkungan organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah dan kegiatan kerja oleh setiap pegawai negeri terikat oleh berbagai ketentuan yang telah diatur oleh pemerintah sesuai dengan posisi dan peran pegawai negeri yang merupakan pelaksana pemerintah dalam rangka mencapai tujuan tersebut Untuk merealisasikan masyarakat yang adil dan makmur dalam wadah Negara Kesatuan kembali.

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dalam penyelenggaraan otonomi daerah perlu ditekankan good governance dan clean governance dalam mewujudkan desentralisasi dan pembangunan daerah yang demokratis. Dalam hal ini yang memimpin adalah pemimpin dalam Berprestasi dan membimbing tujuan untuk melaksanakan layanan secara efektif dan efisien kepada masyarakat akan memiliki pengaruh yang besar. Pemimpin adalah orang yang akan memimpin organisasi untuk mencapai tujuannya melalui mekanisme yang paling efektif.

Penelitian Pendahuluan di lokasi penelitian diperoleh dalam informasi awal bahwa kinerja karyawan di kantor Kementerian Agama di Kota Bandar Lampung tidak berjalan secara efektif dan efisien. Salah satunya terlihat dalam hal tingkat disiplin karyawan yang masih rendah. Penjabaran tingkat disiplin karyawan dalam hal persentase tingkat kehadiran dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung Tahun 2020

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	87,12%	90,00%
Februari	87,80%	90,00%
Maret	84,70%	90,00%
April	88,00%	90,00%

Mei	86,10%	90,00%
Juni	84,50%	90,00%
Juli	83,90%	90,00%
Agustus	86,47%	90,00%
September	78,86%	90,00%
Oktober	77,63%	90,00%
November	80,98%	90,00%
Desember	78,31%	90,00%

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung, 2021.

Selain itu ada karyawan yang belum memiliki kesempatan untuk berpindah tupoksi, menyebabkan karyawan jenuh dan kurang maksimal dalam bekerja karena mereka selalu ditempatkan di tupoksi yang sama setiap tahun. Deskripsi durasi karyawan dalam divisi tertentu dijelaskan pada Tabel di bawah ini.

Persentase Penempatan Pegawai Pada Divisi Yang Sama
Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung
Tahun 2020

No	Divisi	Masa Kerja 0 - 5 Tahun (%)	Masa Kerja 6 Tahun atau lebih (%)
1	Sekretariat Jenderal	40	60
2	Bimbingan Masyarakat Islam	30	70
3	Pendidikan Islam	20	80
4	Bimbingan Masyarakat Kristen	10	90
5	Bimbingan Masyarakat Katolik	10	90
6	Bimbingan Masyarakat Hindu	10	90
7	Bimbingan Masyarakat Budha	10	90
8	Penyelenggara Haji dan Umrah	10	90

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung, 2021

Selain itu, kinerja karyawan kurang maksimal, dapat dilihat dari pencapaian realisasi anggaran yang belum sesuai dengan harapan. Tabel berikut akan memberikan informasi tentang target dan pencapaian penyerapan anggaran di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung pada tahun 2019.

Persentase Realisasi Anggaran
Satker Kemenag Kota Bandar Lampung Tahun 2019 Berdasarkan Satker

No	Program	Target (%)	Capaian (%)
1.	Sekretariat Jenderal	100,00	99,21

2.	Bimbingan Masyarakat Islam	100,00	99,66
3.	Pendidikan Islam	100,00	97,25
4.	Bimbingan Masyarakat Kristen	100,00	99,81
5.	Bimbingan Masyarakat Katolik	100,00	97,70
6.	Bimbingan Masyarakat Hindu	100,00	97,86
7.	Bimbingan Masyarakat Budha	100,00	96,49
8.	Penyelenggara Haji dan Umrah	100,00	98,91

Sumber: Laporan Evaluasi Renstra Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung, 2021.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung”**.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektifitas guna mencapai tingkat produktifitas sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2006:9).

Fungsi kepemimpinan menurut Kartono (2008:81) adalah : memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik: memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Tjuju dan Siswanto (2009 :169) pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin yaitu :

- 1) Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
- 2) Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
- 3) Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
- 4) Berani menghadapi tantangan.
- 5) Proaktif menyambut peluang.
- 6) Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
- 7) Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
- 8) Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
- 9) Memanfaatkan halo effect untuk membangun networking.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2010). Definisi ini dimaksudkan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan terus-menerus berkelanjutan yang memberikan manfaat bagi pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Indikator pengembangan karir menurut A.Sihotang (2006:213) adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan organisasi
2. Prestasi kerja
3. Latar belakang pendidikan
4. Pelatihan
5. Pengalaman kerja
6. Kesetiaan pada organisasi.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (*desire*) individu untuk – menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Ukuran hasil dari kinerja memainkan peranan kunci dalam memantau apakah tujuan jangka panjang, menengah dan pendek organisasi sesuai dengan aspirasi yang diinginkan. Berdasarkan informasi yang dihasilkan dari indikator kinerja, maka manajer akan dapat melihat parameter tersebut kepada atasan maupun bawahan mereka, guna mengambil tindakan atau keputusan yang dirasakan perlu. Mathis dan Jackson (2006), menyebutkan ada banyak cara untuk mengukur kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi, elemen utama yang merupakan factor kunci ada tiga, yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Kualitas produksi juga harus dipertimbangkan sebagai bagian dari produktivitas
- c. Pelayanan yang berkualitas tinggi pada pelanggan

Aspek kinerja antara lain adalah: produktivitas, kualitas suatu produksi, pelayanan yang berkualitas, kuantitas, kecepatan, efektivitas waktu dan biaya, layanan, nilai, kebutuhan pengawasan dan pengaruh antar pribadi. Aspek kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek-aspek kinerja yang dikemukakan oleh Bernaddin dan Russel (dalam Sudarmanto, 2009) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.

METODE PENELITIAN

Menurut Suprianto (2000:21) obyek penelitian adalah himpunan elemen

yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Selain itu obyek penelitian dapat diartikan sebagai pokok persoalan yang hendak diteliti untuk mendapatkan data secara lebih terarah. Adapun Obyek penelitian dalam tulisan ini meliputi: (1) kepemimpinan (2) pengembangan karir (3) kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuesioner) kepada responden yaitu pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas, Majalah Ilmiah, Buletin dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek

penelitian, jenis-jenis data yang akanungkap dengan masing-masing alat antara lain :

- a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
- b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa pernyataan secara tertulis dengan alternatif Jawaban yang diajukan kepada responden

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala likert, dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5.

Menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2002:108) bahwa jika anggota populasi lebih besar dari 100 maka dapat dilakukan metode sampling dengan mengambil sampel sebesar 10%, 15 % dan seterusnya dari anggota populasi, tetapi jika anggota populasi lebih kecil dari 100 sebaiknya menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi.

Dengan dasar tersebut diatas maka penelitian ini menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi, sehingga dalam penelitian populasi ini responden berjumlah 98 pegawai dan sampel yang digunakan 96 pegawai karena kepala kantor dan peneliti tidak dijadikan sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Perhitungan Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, data tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,450	3,063		3,085	,004
X1	,745	,081	,822	9,236	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji t, nilai $t_{hitung} = 9,236$. Jika dibandingkan dengan T tabel pada tingkat signifikan 1,68107, maka $t_{hitung} = 9,236 > t_{tabel} = 1,68107$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_A yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_1) pada variabel kinerja (Y) Kementerian Agama Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel kepemimpinan (x_1) mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan (X_1) pada variabel kinerja karyawan (Y) Kementerian Agama Kota Bandar Lampung adalah $Y = 9.450 + 0,745x_1$, yang berarti bahwa setiap titik meningkat daripada variabel kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan Variabel kinerja di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung 0,745 poin.

b. Perhitungan Pengaruh Pengembangan karir(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,751	3,322		3,237	,002
X2	,745	,092	,785	8,122	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh dengan tcount = 8.122. Jika dibandingkan

dengan ttable pada tingkat yang signifikan dari 1.68107, maka $t_{hitung} = 8.122 > t_{tabel} = 1.68107$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_2) pada kinerja karyawan (Y) di Kementerian Agama di Kota Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel pengembangan karir mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

Persamaan regresi antara variabel pengembangan karir (X_2) pada kinerja (y) adalah $y = 10.751 + 0,745x_2$, yang berarti bahwa setiap titik meningkat dari variabel pengembangan karir akan diikuti oleh variabel kinerja 0,745 poin.

c. Analisis Regresi Linier Berganda antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan karir(X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,318	2,661		1,247	,220
X1	,496	,079	,547	6,292	,000
X2	,432	,083	,455	5,235	,000

a. Dependent Variable: y

Persamaan regresi linier berganda: $Y = 3,318 + 0,496X_1 + 0,432X_2$.

1. Dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah, setiap kenaikan nilai variabel kepemimpinan titik tunggal akan meningkatkan kinerja sebesar 0,496 poin
2. Pada variabel pengembangan karir, setiap kali skor meningkat 1 poin, dengan asumsi variabel lain tidak

berubah maka kinerja akan meningkat sebesar 0,432 poin.

d. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	801,471	2	400,735	83,824	,000 ^b
Residual	191,227	40	4,781		
Total	992,698	42			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x₂, x₁

Dari tes ANOVA atau uji F diperoleh hitungan F 83.824 dengan level signifikan 0,000 karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka nilai F TABLE 3.23, ini berarti F Count > Feader (X₁) dan pengembangan karir (x₂) bersama-sama (secara simultan) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung, maka hipotesis tersebut: ada efek antara kepemimpinan (x₁) dan pengembangan karir (X₂) bersama dengan kinerja (Y) Di Kementerian Agama di Bandar Lampung City terbukti atau diterima.

PENUTUP

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Dari hasil analisis kuantitatif dalam penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama, yaitu bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 67,5%
2. Tes kedua menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Bandar Lampung dengan kontribusi efek 61,7%
3. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa pengembangan kepemimpinan dan karier secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam Kementerian Agama Kota Bandar Lampung dengan kontribusi

pengaruh simultan 80,7% dari sisanya 19,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga dapat diterima.

Dari kesimpulan diatas dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berdasarkan jawaban responden terendah adalah pemimpin selalu melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ada. Para pemimpin kantor memiliki tanggung jawab dan tugas yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan lain sehingga mereka memiliki risiko besar sehingga para pemimpin kantor harus memahami dan memahami pekerjaan dan standar prosedur kerja untuk meminimalkan risiko yang ada
2. Dalam variabel pengembangan karir, berdasarkan jawaban responden terendah untuk pendidikan rendah cenderung menunjukkan ketidaktahuan dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sumber daya manusia berperan dalam karyawan kantor, jika karyawan memiliki sumber daya manusia yang baik, tentu saja, akan memiliki dampak yang baik di kantor dan bekerja sehingga sebaliknya, sehingga kebutuhan untuk pelatihan atau pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kapasitas mereka sehingga jika Karir karyawan naik itu akan berguna untuk ketentuan mereka dalam pekerjaan.
3. Variabel kinerja karyawan yang perlu didasarkan pada jawaban responden terendah adalah bahwa saya selalu membuat perubahan dan tata letak yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam bekerja jika karyawan memiliki kreativitas dan pola kerja yang efektif karena akan memfasilitasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka selain karyawan harus memahami rencana kerja mereka dan konsep pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut diukur sesuai dengan target yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel Maudul. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.
- A. Sihotang, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramitha, Jakarta
- Atma Negara, Ni, Made, Chandra, Megita. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Perseroan) Kabupaten Jembrana". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol: 4 No.1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Bejo Siswanto. 2011. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardine R.Wirjana dan Susilo Supardo. 2007. Kepemimpinan : Dasar-dasar. Pengembangannya, Andi Offset, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid I & II, PT. Indeks.
- Hadi. 2002. Metodologi Riset. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jajuk Herawati. 2015. Pengaruh kepemimpinan etis dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan koperasi batik di Jogjakarta.
- Kartono, Kartini, 2008 : Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta
- Martini Hadari dan Hadari Nawawi. 2004. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- M. Harlie. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.
- Miftah Thoha. 2004. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe R. A., Hollenbeck, etc. 2006. Human Resource Management. Mc. Graw-Hill. Internasional.
- Raymond A.Noel. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai. Keunggulan Bersaing. Salemba Empat. Jakarta.
- R. Terry George. 2003. "Prinsip-prinsip Management". PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM., Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian

http://cnx.org/member_profile/cbulach.

-
- Administrasi. CV Alfabeta. Bandung.
2008. Cetakan kelima, Statistika
Untuk Penelitian, Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. 2008. Metodologi Riset Bisnis.
PT. Indeks. Jakarta.
- Tjuju, siswanto. 2009. kepemimpinan
dalam organisasi. PT. Remaja Rosda
Karya. Bandung.
- Tyson and Jackson. 2000.
Compensation. Singapore: McGraw-
Hill.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber
Daya Manusia : Teori Aplikasi dan.
Penelitian. Jakarta: Salemba

