

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN
BONTORAMBA KABUPATEN JENEPONTO**

Puddin^{*1}, Muhammad Hidayat², Syarifuddin Kitta³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}puddinharlina@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com

³syafuruddin_k@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh antara *kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Karir* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, wawancara, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 38 responden dari 38 populasi sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel sensus atau sampel jenuh.

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kedisiplinan

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership, training, and career development on the performance of civil servants in Bontoramba District, Jeneponto Regency.

The method used is the descriptive quantitative method. The data used are primary and secondary data generated from the distribution of questionnaires, interviews, direct observation, and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent partially and the f test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The research was conducted by taking a sample of 38 respondents from 38 populations so that the sample used in this study was a census sample or a saturated sample.

This study proves a positive and significant effect between the variables of leadership, training, and career development partially on the performance of Civil Servants in Bontoramba District, Jeneponto Regency. This study also proves a positive and significant effect between the variables of Leadership Training and Career Development simultaneously on the Performance of Civil Servants in Bontoramba District, Jeneponto Regency. This study also shows that the leadership variable is the most dominant variable affecting the performance of civil servants in Bontoramba District, Jeneponto Regency.

Keywords: Leadership, Training, Career Development, and Performance

PENDAHULUAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi dikantor Kecamatan Bontoramba, kinerja pegawai pada objek penelitian kinerjanya masih perlu ditingkatkan, pelayanan masih sering mengalami keterlambatan, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, masih ada oknum pegawai yang belum maksimal pekerjaannya, komunikasi belum maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menghambat pekerjaan.

Fakta empiris ini memberikan kesan jika kebanyakan pegawai masih memiliki kesulitan dalam upaya untuk mengembangkan serta melakukan perbaikan kinerjanya hal ini salah satunya diindikasikan dari perhatian pemimpin yang masih perlu untuk ditingkatkan serta perlunya peningkatan dalam pelaksanaan ,pelatihan dan pentingnya mewujudkan konsep pengembangan Karier yang melembaga hal ini menjadi factor-faktor yang sangat penting untuk dapat memotivasi para pegawai sehingga dengan konsep manajerial yang terintegrasi tersebut akan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Suatu organisasi dalam melakukan upaya pembangunan terhadap kinerja akan sangat tergantung dari upaya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi karena pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi akan dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan dan pengembangan proses ini secara alamiah merupakan proses utama dalam upaya pengembangan SDM yang dilakukan oleh organisasi. . Sumber daya manusia merupakan mitra dan asset utama organisasi dalam menghadapi arus perubahan yang dinamis sesuai dengan tuntutan jaman. Untuk itu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yang bertanggungjawab untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia yang handal dan professional sebagai upaya mencapai keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kinerja melalui pendidikan dan pelatihan pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Salah satu faktor yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah program pelatihan bagi anggota organisasi. Didalam organisasi modern, dengan beranekaragam kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi tugas bahkan lebih sulit dan menantang bagi analisis sumber daya manusia.

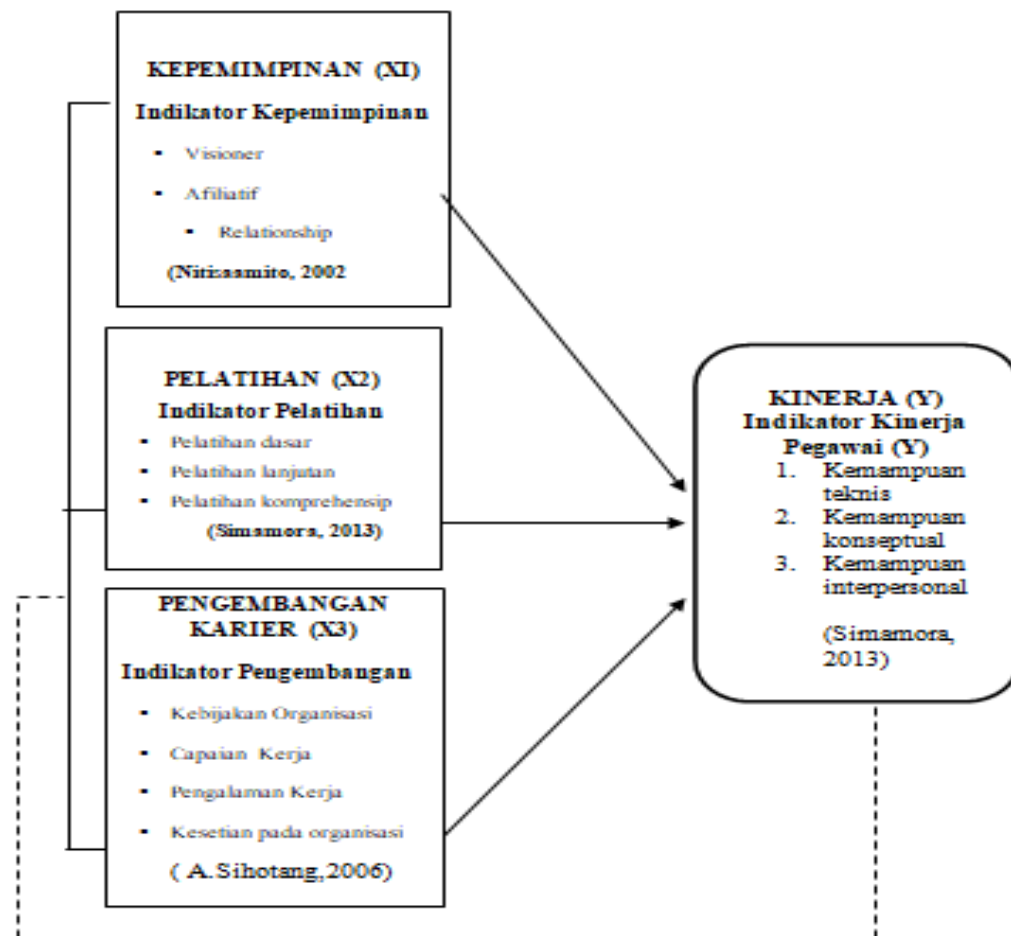
Program pelatihan diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada motivasi untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan (Hasjrif, 2014:).

Penelitian yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan antara lain yang dilakukan sebelumnya Indira Latanro (2014), bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. sedangkan Haedar (2014), mengatakan bahwa salah satu mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan pengalaman kerja. Senada dengan hal ini dua peneliti sebelumnya yaitu Hasjrif (2014), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, pelatihan dan kompetensi.

Amar (2004), menyatakan bahwa pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar kinerja mereka meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

Kepemimpinan adalah salah satu unsur yang dapat menentukan pencapaian kinerja. Hal ini karena Kepemimpinan sejatinya adalah kemampuan yang dimiliki oleh organisasi dalam mengarahkan setiap individu dalam organisasi agar mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan setiap orang untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afilatif dan demokratis (Goleman, 2014).

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Kepemimpinan, pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat.
2. Diduga Kepemimpinan, pelatihan dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Bontoramba

- Kabupaten Jeneponto Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat.
3. Diduga Variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini disebabkan sampel tidak lebih dari seratus orang maka seluruh populasi sejumlah 38 orang ASN di Kantor kecamatan Bontoramba. Seluruhnya diambil sebagai sampel penelitian (sampel sensus/jenuh)

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 25*

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

1. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kepemimpinan

Uji Validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r tabel dengan r hitung, jika r hitung lebih besar daripada r tabel maka butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	.746	0,2638	Valid
X1 Butir 2	.856	0,2638	Valid
X1 Butir 3	.814	0,2638	Valid

Sumber data primer 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kepemimpinan ini ada 3 (tiga) pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 38 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2638 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Pelatihan

Langkah yang sama dilakukan untuk menguji validitas pada butir-butir pertanyaan pada variabel Pelatihan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Validitas Butir Pertanyaan Pelatihan

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	.829	0,2638	Valid
X1 Butir 2	.811	0,2638	Valid
X1 Butir 3	.835	0,2638	Valid

Sumber data primer 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel structural capital ini ada 3 (tiga) pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 38 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2638 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Pelatihan dinyatakan valid

3. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Pengembangan Karir

Selanjutnya pengujian validitas pada butir-butir pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir menghasilkan data-data sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pengembangan Karir

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X3 Butir 1	.943	0,2638	Valid
X3 Butir 2	.873	0,2638	Valid
X3 Butir 3	.838	0,2638	Valid
X3 Butir 4	.943	0,2638	Valid

Sumber data primer 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel Pengembangan Karir ini ada 4 (empat) pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 38 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2638 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid

4. Uji Validitas Butir-butir Pertanyaan Pada Variabel Kinerja

Pertanyaan yang diajukan pada variabel Kinerja meliputi 3 butir pertanyaan yang dimaksudkan untuk menggali lebih dalam tinggkat kinerja yang dimiliki oleh pera pegawai. Uji validitas atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Variabel/Butir	R.Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X1 Butir 1	.890	0,2638	Valid
X1 Butir 2	.864	0,2638	Valid
X1 Butir 3	.940	0,2638	Valid

Sumber data primer 2021

Pernyataan yang disampaikan pada variabel kinerja ini ada 3 pernyataan melalui hasil penghitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel pada n 38 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2638 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid

Uji reliabilitas

Tabel 5. Analisa Reliabilitas (Nilai Cronbach Alfa)

No	Variabel	Nilai Cronbach Alfa	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	0,723	Reliabel
2	Pelatihan	0,754	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,922	Reliabel
4	Kinerja	0,876	Reliabel

Sumber data primer 2021

Instrumen pada variabel penelitian dianggap reliable apabila nilai cronbach alfa lebih besar dari 0.60 dari hasil pada tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alfa di atas 0,600 dengan demikian seluruh instrument pada variabel penelitian ini dianggap reliable dan seluruhnya dapat digunakan dalam analisis lanjutan penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68734535
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.070
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
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 pengujian melalui uji Kolmogorov Smirnov terbukti bahwa data yang digunakan adalah berdistribusi normal hal ini bisa dilihat dari nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 nilai ini lebih besar dari nilai alfa 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Data berdistribusi normal

2. Uji multikolinieritas

Tabel 7. Pengujian Multikolinieritas

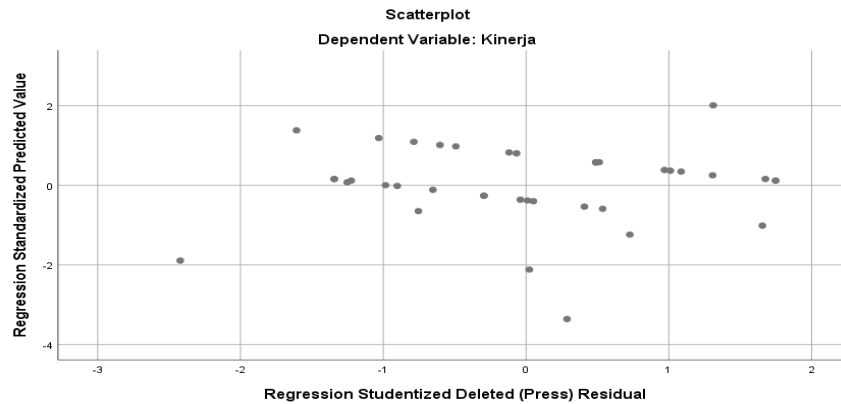
Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF
1	.625	1.600
	.485	2.064
	.562	1,779

Sumber : Data Output SPSS

Dari tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 1. Pengujian Heterokedastisitas



Untuk melihat ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilaksanakan dengan cara menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari gambar scatterplots diatas menunjukkan titik titik yang menyebar secara acak (tidak beraturan) serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini menunjukkan jika pada data tersebut tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.716	.619		2.771	.009
	Kepemimpinan	.363	.062	.465	5.814	.000
	Pelatihan	.331	.071	.426	4.692	.000
	Pengembangan Karir	.100	.044	.191	2.269	.030

Sumber data primer 2021

Dari tabel 8 di atas maka dapat dituliskan kedalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,716 + 0,363X_1 + 0,331X_2 + 0,100X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,716 memiliki arti jika variabel X₁, X₂ dan X₃ bernilai nol maka nilai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto adalah sebesar 1,716
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,363 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X₁ dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau Kinerja akan bertambah sebesar 0,363
- c. Koefisien regresi variabel Pelatihan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto Nilai koefisien sebesar 0,331 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan

senilai satu satuan dalam variabel X2 dan variabel lain bersifat tetap maka Y atau Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,331

- d. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto Nilai koefisien sebesar 0,100 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X3 dan variabel yang lain bersifat tetap maka Y atau Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,100

2. Uji simultan (F)

Tabel 9. Tabel ANOVA Pengujian Pengaruh Secara Bersama-sama

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.072	3	37.024	72.013	.000 ^b
	Residual	17.480	34	.514		
	Total	128.553	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan Karir

Sumber data primer 2021

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 72,013 sedangkan F tabel untuk n 38 dengan df1 = k-1 = 3 dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan df2 = n- k = 35 dimana n adalah sebanyak 38 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,87 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja).

3. Uji parsial (T)

Tabel 10. Uji Parsial T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.716	.619		2.771	.009
	Kepemimpinan	.363	.062	.465	5.814	.000
	Pelatihan	.331	.071	.426	4.692	.000
	Pengembangan Karir	.100	.044	.191	2.269	.030

Sumber data primer 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan

Dari output SPSS menunjukkan hasil pengujian menunjukkan nilai t untuk variabel Kepemimpinan adalah t = 5,814 sedangkan nilai t tabel untuk n 38 adalah sebesar 2,0244 dengan demikian hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka 0,000 < 0,05. Sehingga hal ini menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Variabel Pelatihan

Dari hasil output SPSS menunjukkan nilai t untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai t = 4,692 sedangkan nilai t tabel untuk n 38 adalah sebesar 2,0244 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa

terdapat pengaruh antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Dengan nilai signifikansi jauh di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

3. Variabel Pengembangan Karir

Dari Output SPSS menunjukkan nilai t untuk variabel Pengembangan Karir adalah $2,269$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 38$ adalah sebesar $2,0244$ dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

4. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.930 ^a	.864	.852

- a. Predictors: (Constant),Kepemimpinan,Pelatihan, Pengembangan Karir
 a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data primer 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi Adjusted R.Square yang diperoleh sebesar $0,852$. Hal ini berarti $85,2\%$ Kinerja Pegawai pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Karir sedangkan sisanya yaitu $14,8\%$ Kinerja Pegawai Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Fakta-fakta empiris tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang membuktikan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Hasil analisis data melalui pengujian hipotesis penelitian, diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 5,814$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bontoramba kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprianto (2007) dan Rensius Febriyandi (2016) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini serta fakta di lapangan seharusnya menjadi pertimbangan bagi instansi agar dapat meningkatkan aplikasi sifat-sifat kepemimpinan yang positif agar

kinerja pegawai Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini bukanlah sesuatu yang mengada ada tetapi sudah menjadi kesepahaman umum bahwa sifat kepemimpinan yang positif akan menjadi energi yang sangat kuat bagi seseorang maupun sekelompok orang untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun golongan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Fakta empiris serta hasil dari penelitian terdahulu mengukuhkan uraian di atas bahwa terbukti pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini seperti yang dibuktikan oleh Lubis (2008), dan Wisnu (2013), dimana kedua penelitian tersebut membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

Pada dasarnya pelatihan dimaksudkan untuk dapat terus mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi terus berada pada level kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi hal ini dikaitkan dengan tuntutan masyarakat atas kinerja organisasi yang dikaitkan dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh anggota organisasi. Untuk itu pelatihan berjenjang yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan juga kebutuhan sumber daya manusia pada setiap level organisasi, perlu dilakukan dengan baik dan terencana, fakta empiris di lapangan terkait dengan pelaksanaan pelatihan secara berjenjang telah dilakukan dengan cukup baik oleh Kantor kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto hal ini dibuktikan dalam penelitian ini dengan terbuktinya Hipotesis penelitian yang membuktikan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peningkatan komitmen terhadap pelaksanaan pelatihan menjadi sesuatu yang sangat penting untuk terus mempertahankan pengaruh pelatihan ini terhadap kinerja.

Namun demikian Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto masih harus tetap memperhatikan beberapa hal yang masih direspon rendah oleh para responden yaitu bagaimana pelatihan komprehensif yang dilaksanakan dapat terapkan dengan efektif dalam operasional kerja pada Kecamatan Bontoramba hal ini perlu dilakukan kajian kritis apakah pelatihan komprehensif tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan operasional secara praktis di Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badaruddin (2020) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian menjadi penting bagi Kantor Kecamatan Bontoramba untuk dapat memberikan langkah-langkah konkret dalam konsep pengembangan karir para pegawai. Pengembangan karir tidak harus dilakukan dengan perpindahan posisi para pegawai pada jenjang yang lebih tinggi namun upaya untuk mengembangkan kemampuan kapasitas dan kapabilitas adalah merupakan salah satu konsep pengembangan karir yang bisa dilakukan oleh organisasi hal ini tentunya sangat dibutuhkan bagi pengembangan karir pegawai di masa masa yang akan datang.

Pengembangan karir dalam artian upaya organisasi untuk mendukung pengembangan kemampuan, kapabilitas dan profesionalisme Pegawai pada kantor kecamatan Bontoramba telah berjalan cukup baik hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian ini yang membuktikan jika pengembangan karir berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian Kantor kecamatan Bontoramba tetap masih perlu untuk memperhatikan hal-hal yang direspon rendah oleh para responden hal ini terkait dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan terdapat dua indikator pada variabel pengembangan karir yang masih direspon rendah oleh para responden yaitu para responden masih memandang jika sistem pengembangan karir masih perlu untuk diatur dengan lebih tegas dalam kebijakan organisasi sehingga para pegawai dapat memiliki petunjuk dan pedoman yang jelas terkait dengan konsep pengembangan karir yang dimiliki oleh organisasi.

Penelitian ini juga menunjukkan jika pengembangan karir masih harus terus memperhatikan kesetiaan pegawai terhadap organisasi secara factual pegawai pada Kantor Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto didominasi para pegawai yang sudah berumur diatas 50 tahun seta memiliki masa kerja diatas 15 tahun hal ini menjadi salah satu factor harapan dari para pegawai jika pengembangan karir perlu memperhatikan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah penggerak utama dari seluruh kegiatan organisasi sehingga pemimpin akan menjadi tokoh sentral dalam organisasi yang setiap ucapan dan tindakannya akan dijadikan sebagai acuan dari seluruh anggota organisasi dengan demikian maka jelas baik dan buruknya organisasi akan sangat ditentukan dari gaya kepemimpinan yang dikembangkan oleh seorang pemimpin hal ini juga pasti akan memberikan efek yang kuat dari pelaksanaan operasional organisasi yang dapat tercermin dari hasil kerja atau kinerja dari orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Dari uraian diatas maka jelas jika kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uraian tersebut diatas telah menjadi dasar dari penyusunan konstruk variabel-variabel dalam penelitian ini dan Penelitian ini membuktikan jika Kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Kepemimpinan Sebagai Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Maju mundurnya organisasi sering dikaitkan dengan siapa yang memimpin organisasi tersebut sering kita melihat suatu daerah yang tiba-tiba menjadi sangat maju dan tak dapat dipungkiri hal tersebut karena factor siapa yang memimpin. Dalam konteks penelitian ini yang berfokus untuk menganalisis kepemimpinan pada kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto juga menghasilkan variabel kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja, fakta tersebut dapat dijelaskan dari fakta-fakta empiris di lapangan jika seorang pemimpin akan menjadi figure sentral dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya dalam pendekatan kemasyarakatan maka seorang pemimpin akan menjadi figure yang dihormati karena memiliki charisma kepemimpinan terlebih lagi dalam konteks budaya di daerah pemimpin memiliki charisma ketokohan yang kemudian akan mampu menggerakkan masyarakat yang ada di sekitarnya, dengan fakta yang demikian maka jelas pemimpin akan menjadi factor yang dominan dalam menggerakkan Sumber daya manusia yang ada di bawah kendalinya.

Fakta kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja juga dibuktikan oleh peneliti terdahulu seperti Bryan Johannes Tampi, (2014) melalui penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk membuktikan jika kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini telah membuktikan jika Kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.
2. Penelitian ini telah membuktikan jika kepemimpinan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kecamatan bontoramba kabupaten Jeneponto
3. Penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bontoramba kabupaten Jeneponto

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, S. T. I. E., Dwinanda, G., Fatmasari, S. D. M., & Hidayat, M. (2020). Investigating Factors Affecting Employee Career Development: The Evidence From Financial Services Company In South Sulawesi Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(4).
- Bryan Johannes Tampi, (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*
- Dwi Wahyu Wijayanti (2012). Pengaruh Kepemim[pinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semestra Semarang. Jurusan manajemen Fakultas Ekonomi . Universitas Negeri Semarang
- Dyah Ekawati, Arief Purwanto dan Yekti Intyas Rahayu (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 6 No 3 Edisi November 2020
- Follet, Marquett, (2004). *Human Resource Management in Quality and Quantity*. <http://humanresource.com>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi AnalisisMultivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Gomes, F. Cardoso, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset: Yogyakarta.
- Gulick, Johson, (2004). *Human Resource Management in Quality and Quantity*.

<http://humanresource.com>

Haedar (2014). Dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.

Hasjrif S (2014). Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjana UMI Tidak di publikasikan.

Indira Latanro (2014). Dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.

Istiqomah Qodriani Fajrin & Heru Susilo (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 61 No 4.

Jung, Salim Basalamah Dan Anis Saleh (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Yume Vol 3, No 1 Juni. 2

Kadir, Abdul, (2014). *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung

Megginson, David, dkk., (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.

Miclani, (2014). Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.

Moekijat, (2014). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Mulawarman, (2014). *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

Mulianto, Darman, (2014). *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.

Natsir (2014), Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tesis pascasarjana UMI.

Nawawi, Hadari, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.

- Nelson, Neil, (2014). *Human Resource Management In Strenght Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprpto. (2014). *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J. (2014). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky, Ahmad. (2014). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful, A. (2012). pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan
- Sastrahadiwiryo. (2014). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2014). *Human Resource Quality and Competence*. <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western. (2004). *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill. USA.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin. (2014). *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep*. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas. (2014). *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.