

PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA ASN BKPSDM KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Titik Dwijayanti^{*1}, Muhammad Hidayat², Laode Amijaya Kamaluddin³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Titikdwijayanti82@yahoo.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³laodeamijaya@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel kepemimpinan, reward dan pengembangan karir terhadap kinerja ASN. (2) Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diambil dari sumber data primer penyebaran kuesioner dengan menggunakan instrumen penelitian skala likert. Penyebaran kuesioner dilakukan pada populasi yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sampel yang berjumlah 40 ASN. Analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel kepemimpinan, reward dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. (2) Secara simultan variabel kepemimpinan, reward dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. (3) Variabel reward merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci : Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial and simultaneous influence of leadership, reward, and career development variables on the performance of civil servants (ASN). (2) The variable that has the most dominant influence on the performance of ASN at the Personnel Agency and Human Resources Development of Kepulauan Selayar Regency. This research uses a quantitative method. Data were taken from primary data sources by distributing questionnaires using a Likert scale research instrument. The questionnaire was distributed to the population, namely Civil Servants (ASN), with a sample of 40 ASN. The data analysis used is multiple linear regression test. The research results show that (1) Partially, the variables of leadership, reward, and career development have a positive and significant effect on the performance of ASN. (2) Simultaneously, the variables of leadership, reward, and career development have a positive and significant effect on ASN performance. (3) The reward variable is the most dominant variable affecting the performance of ASN at the Personnel Agency and Human Resources Development of Kepulauan Selayar Regency.

Keywords : Leadership, Reward, Career Development, and ASN Performance.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah elemen kunci dalam struktur pemerintahan di Indonesia. ASN menjalankan peran penting dalam penyelenggaraan berbagai fungsi dan layanan pemerintah, yang mencakup pelayanan publik, perumusan kebijakan, administrasi negara, penegakan hukum, dan sejumlah tugas yang mendukung fungsi pemerintah lainnya. Integritas dan moralitas ASN menjadi aspek sentral dalam menjaga kualitas dan kepercayaan terhadap lembaga-lembaga pemerintahan di Indonesia. Di tengah dinamika pemerintahan modern, menjadi ASN Berakhlak adalah suatu

keharusan yang tidak dapat diabaikan. ASN yang berakhlak adalah mereka yang mengintegrasikan prinsip-prinsip etika, moralitas, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas mereka, tanpa memandang geografis atau budaya. Sebagai ASN, perilaku berakhlak ini sangat terkait dengan tiga elemen utama, yaitu kepemimpinan yang efektif, sistem reward yang adil, dan pengembangan karir yang berorientasi pada nilai-nilai berakhlak.

Dari 24 Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan, Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan satu-satunya Daerah yang daratannya terpisah secara geografis di Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan luas wilayah 10.503,69 km² yang terbagi menjadi luas daratan 1.357,03 km² dan luas lautan 9.146,66 km², kabupaten kepulauan selayar memiliki 5 (lima) kecamatan kepulauan yang masing-masing secara geografis terpisah dengan daratan dan 6 (enam) kecamatan daratan. Melalui penilaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) Tahun 2022 dalam kategori sangat rendah dengan nilai 59,30 di Provinsi Sulawesi Selatan yang penilaiannya dilakukan secara online melalui updating pada aplikasi Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN) dengan dimensi indikator kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin sebagai berikut :

Tabel 1. Indeks Profesional ASN Kabupaten Kepulauan Selayar

Jumlah PNS Kabupaten Kepulauan Selayar	Dimensi				Nilai	Kategori
	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin		
3.366	21,11	9,18	24,09	4,92	59,30	Sangat Rendah

Sumber Data : BKN 2023

Berdasarkan data diatas, Kabupaten Kepulauan Selayar menduduki urutan ke 12 di Provinsi Sulawesi Selatan dan secara empiris kinerja ASN pada Kabupaten Kepulauan Selayar masih belum optimal dan masih rendah. Selain itu, dalam hal kinerja organisasi dan pegawai berdasarkan data yang diperoleh dari Laporan Evaluasi Kinerja Tahun 2022 oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendapatkan nilai 58,02 dengan kategori CC (Cukup). Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang menangani kinerja ASN di Kabupaten Kepulauan Selayar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia seharusnya menjadi contoh yang baik bagi Organisasi Perangkat Daerah lain. Masih rendahnya kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dibandingkan dengan Organisasi Perangkat Daerah lain ini menjadikan target yang dicapai oleh Organisasi Perangkat Daerah seringkali tidak sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyebabkan peneliti ingin melakukan penelitian terhadap Kinerja ASN yang berkaitan dengan kepemimpinan, pemberian reward dan pengembangan karier.

Menurut Robbins (dalam Sadikin, 2020, hlm. 116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Fiedler (1970 dalam Krisnandi dkk, 2019, hlm. 174) mendefinisikan pemimpin adalah seseorang yang

berada dalam kelompok, sebagai pemberi tugas atau sebagai pengarah dan mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta sebagai penanggung jawab utama. Seorang pemimpin yang mengedepankan etika dan moralitas akan memberikan teladan bagi staf. Mereka akan mendukung dan memotivasi ASN untuk menjunjung tinggi prinsip-prinsip etika dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Pemimpin pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dianggap masih belum optimal dikarenakan pimpinan yang jarang berada ditempat karena mengurus hal lain pada jam kantor mengakibatkan pekerjaan menjadi molor dan terbengkalai, kurangnya dialog kinerja antara pimpinan dan pegawai untuk mengevaluasi kinerja mingguan atau bulanan pegawai sehingga penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai/ SKP tidak selesai tepat waktu dan ekpektasi hasil kerja yang tinggi terhadap pegawai dikarenakan pimpinan menganggap semua kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sama. dan keempat, kedisiplinan pimpinan yang kurang sehingga diikuti oleh pegawai.

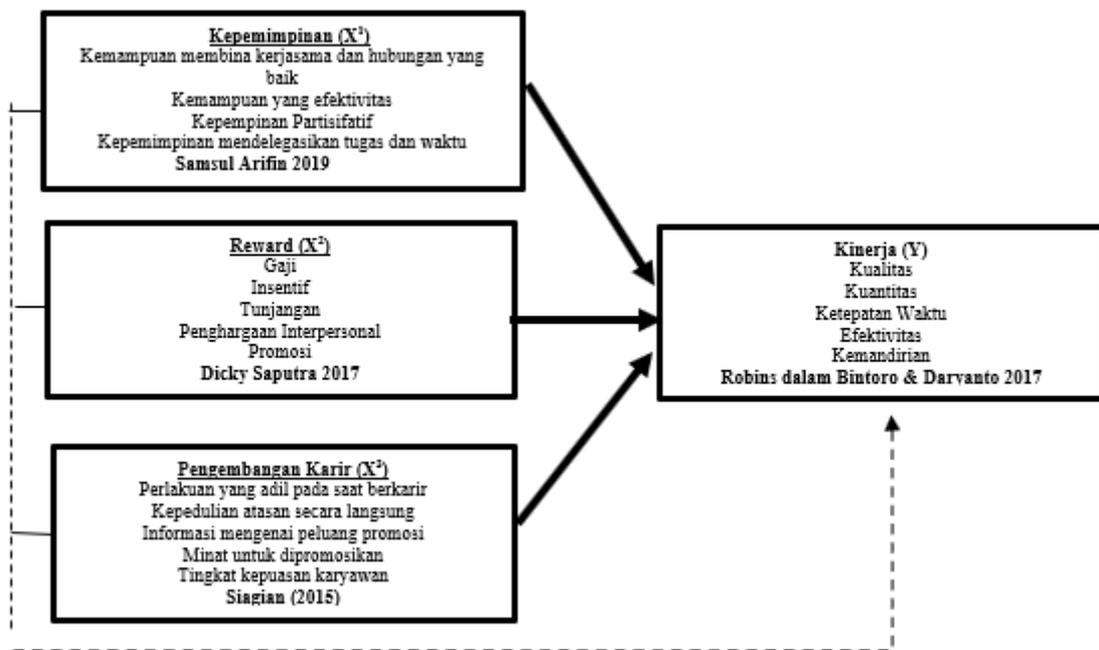
Sistem reward yang adil adalah alat penting dalam mendorong ASN untuk menjaga integritas dan berperilaku berakhlak. Menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem penghargaan yang memperhitungkan perilaku berakhlak akan memberikan insentif bagi ASN untuk konsisten menjalankan tugas dengan integritas. Gaji merupakan hak seorang ASN yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama 1 bulan penuh. Tetapi disamping itu, ASN di Kabupaten Kepulauan Selayar juga memiliki hak lain yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) namun hal tersebut masih belum optimal dalam pelaksanaannya dikarenakan tidak adanya payung hukum yang menyebutkan jumlah nominal TPP secara tetap sesuai dengan jenis jenjang jabatan ASN. Kedua, rendahnya nilai TPP padahal Kabupaten Kepulauan Selayar termasuk kedalam daerah yang tertinggal. Ketiga, ketidakadilan pemberian TPP antara pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan bahkan tidak bekerja karena pembayaran TPP hanya didasari oleh absen. Selain itu, tidak adanya sistem pemberian reward secara berkala yang diberikan kepada pegawai yang datang tepat waktu, pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan tepat waktu dan pegawai yang memiliki inovasi-inovasi, sehingga mengakibatkan kinerja ASN menurun atau tidak meningkat.

Pengembangan karir ASN yang berorientasi pada nilai-nilai berakhlak adalah elemen kunci dalam menciptakan ASN yang kompeten dan berintegritas. Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Affandi, 2018, hlm.19). Pengembangan karir bagi ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia masih belum optimal karena peluang promosi jabatan yang sulit dikarenakan banyaknya factor kepentingan sehingga pegawai di BKPSDM kurang mendapat perhatian khusus untuk di promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Kemudian peluang mengikuti diklat yang juga sangat sulit karena sedikitnya anggaran diklat teknis dan fungsional sehingga peserta yang diikutsertakan juga terbatas, dan tidak adanya peluang untuk mengembangkan kompetensi melalui peningkatan pendidikan karena tidak adanya anggaran sehingga ASN harus mengikuti beasiswa di tempat lain atau melakukan pengembangan kompetensi dengan biaya sendiri. Serta kurangnya minat ASN untuk melakukan

pengembangan karir melalui mutasi karena rata-rata pegawai sudah berada pada zona nyamannya masing-masing.

Berdasarkan data diatas dan letak geografis, penelitian ini dilakukan untuk memahami dan menganalisis variabel kepemimpinan, reward dan pengembangan karir terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan hasil kajian literatur dan telaah terhadap hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

1. Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja ASN.
2. Diduga Reward berpengaruh terhadap kinerja ASN.
3. Diduga Pengembangan Karir terhadap kinerja ASN.
4. Diduga Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN.
5. Diduga Reward berpengaruh dominan terhadap Kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai data yang diambil langsung dari subjek penelitian dan data sekunder sebagai bahan referensi bagi peneliti. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui variable penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Paramita Ratna, et.all, 2021).

Tempat dan Waktu penelitian dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar Bulan pada bulan Desember 2023 – Januari 2024.

Metode pengumpulan data melalui survei yang mengambil sampel dari satu populasi yaitu 40 orang ASN dengan menggunakan instrumen non tes berupa angket/kuesioner.

Penelitian ini menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 25 yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program *Software IBM SPSS Version 2.5* dengan kriteria Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation. Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 40 ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel/ Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	KP1	0,746	0,312	Valid
	KP2	0,840	0,312	Valid
	KP3	0,547	0,312	Valid
	KP4	0,536	0,312	Valid
Reward	RW1	0,856	0,312	Valid
	RW2	0,872	0,312	Valid
	RW3	0,886	0,312	Valid
	RW4	0,681	0,312	Valid
	RW5	0,581	0,312	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0,674	0,312	Valid
	PK2	0,570	0,312	Valid
	PK3	0,724	0,312	Valid
	PK4	0,655	0,312	Valid
	PK5	0,799	0,312	Valid
Kinerja	KN1	0,845	0,312	Valid
	KN2	0,799	0,312	Valid
	KN3	0,497	0,312	Valid
	KN4	0,565	0,312	Valid
	KN5	0,753	0,312	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan diatas, Hasil Uji Validasi memperlihatkan r hitung lebih besar dari r table (0,312) dengan rumus $df = n-2$ dan nilai *significant* (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *Pearson Correlation* bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili variable kinerja dalam kuesioner pada semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 40 ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. dengan kriteria berikut : Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
1	2	3
Kepemimpinan	0,611	4
Reward	0,838	5
Pengembangan Karir	0,716	5
Kinerja	0,739	5

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan, Reward, Pengembangan Karir dan Kinerja memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan menurut (Priyatno, 2013: 30) Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,6. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh simultan antara variabel bebas yang ditunjukkan oleh Kepemimpinan (X^1), Reward (X^2), dan Pengembangan karir (X^3) terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh Kinerja ASN (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Setelah dilakukan uji Regresi linear berganda terhadap variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X^1), Reward (X^2) dan Pengembangan Karir (X^3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) yang dibantu oleh *Software IBM SPSS Statistik Version 25*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,169	2,496		-,869	,391		
	Kepemimpinan	,405	,116	,344	3,503	,001	,771	1,297
	Reward	,501	,093	,525	5,399	,000	,786	1,272
	Pengembangan Karir	,250	,116	,222	2,147	,039	,697	1,434

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan table diatas, hasil uji Regresi linear berganda mendapatkan persamaan yaitu :

$$Y = -2,169 + 0,405 X^1 + 0,501 X^2 + 0,250 X^3 + e$$

Persamaan ini dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -2,169 memiliki arti jika variabel X^1 , X^2 dan X^3 sama dengan 0 (nol), maka Y sebesar -2,169. Angka negatif artinya jika tidak ada Kepemimpinan (X^1), Reward (X^2) dan Pengembangan Karir (X^3) maka tidak akan ada Kinerja ASN (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Koefisiensi regresi Kepemimpinan (X^1) sebesar 0,405 menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X^1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y), artinya kenaikan Kepemimpinan (X^1) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 0,405 dan sebaliknya.
3. Koefisiensi regresi Reward (X^2) sebesar 0,501 menunjukkan bahwa Reward (X^2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y), artinya kenaikan Reward (X^2) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 0,501 dan sebaliknya.
4. Koefisiensi regresi Pengembangan Karir (X^3) sebesar 0,250 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X^3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y), artinya kenaikan Pengembangan Karir (X^3) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar meningkat sebesar 0,250 dan sebaliknya.

Uji Parsial (Uji T)

Pengujian Secara Parsial Uji T ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh Pengaruh variabel Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Proses pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikan lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$) secara parsial. Hasil pengujian diuraikan sebagaimana berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-2,169	2,496		-,869	,391		
	Kepemimpinan	,405	,116	,344	3,503	,001	,771	1,297
	Reward	,501	,093	,525	5,399	,000	,786	1,272
	Pengembangan Karir	,250	,116	,222	2,147	,039	,697	1,434

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Dari tabel diatas, terlihat bahwa setelah dilakukan pengujian secara parsial Uji T dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistik Version 25*, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X^1) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas Kepemimpinan (X^1) sebesar 3,503 lebih besar dari t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh variabel bebas Reward (X^2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas reward (X^2) sebesar 5,399 lebih besar dari t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pengaruh variabel bebas Pengembangan Karir (X^3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) diperoleh nilai t-hitung untuk variabel bebas Pengembangan Karir (X^3) sebesar 2,147 lebih besar dari t-tabel 2,028 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan melalui Uji F pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh keseluruhan variabel bebas bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F adalah membandingkan antara F-hitung dan F-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-Tabel}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0,05$). Hasil pengujian diuraikan sebagaimana berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,413	3	39,804	32,895	,000 ^b
	Residual	43,562	36	1,210		
	Total	162,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward, Kepemimpinan						

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil Pengujian diatas, menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 32,895 dan nilai F-tabel 2,845 dari sampel sebanyak 40 orang ASN dan 3 variabel independen. Perbandingan antara nilai F-hitung dan F-tabel adalah $32,895 > 2,845$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X^1), Reward (X^2) dan Pengembangan Karir (X^3) secara simultan terhadap Kinerja (Y) ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Menurut Ghozali (2005) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (*beta coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Digambarkan pada table sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Beta

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,169	2,496		-,869	,391		
	Kepemimpinan	,405	,116	,344	3,503	,001	,771	1,297
	Reward	,501	,093	,525	5,399	,000	,786	1,272
	Pengembangan Karir	,250	,116	,222	2,147	,039	,697	1,434
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja ASN namun variabel reward merupakan variabel yang paling dominan dengan

mencapai nilai beta sebesar 0,501 dan lebih mempengaruhi Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan pada variable kepemimpinan (X¹), reward (X²) dan pengembangan karir (X³) terhadap Kinerja (Y) ASN. Menurut Ghazali (2012:97) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi ialah bernilai antar 0 – 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) mendekati angka satu 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Dan sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu 1 atau mendekati angka nol 0, maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Digambarkan pada table sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,856 ^a	733	,710	1,100	2,058
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Reward, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besarnya nilai *Adjusted R²* adalah 0,710 atau 71,% Hal ini berarti variabel kepemimpinan, reward dan pengembangan karir secara simultan mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 71,%, sedangkan sisanya sebesar 29% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Pengujian secara Parsial Uji T pada Variabel Kepemimpinan, diperoleh dari nilai t-hitung sebesar 3,503 lebih besar dari t-tabel 2,028 (3,503>2,028) dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001<0,05) hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya peran pemimpin memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan dan mendorong kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil jawaban responden pegawai terdapat 2 responden yang tidak setuju, dengan pernyataan poin 1 yaitu (pemimpin telah membina kerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan staf). Terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju dan 3 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 2 (pemimpin telah mengambil keputusan dengan baik). Terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 3 (pimpinan telah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapat), hal ini bermakna bahwa pimpinan belum

berhasil dalam membina kerjasama dan hubungan yang baik dengan pegawai, pemimpin belum berhasil mengambil keputusan dengan baik dan pimpinan belum berhasil memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapat.

Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh yang positif dari Kepemimpinan terhadap kinerja sehingga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aflatul Rima Ronia, Andi Nugraha & Dianawatai Suryaningtyas 2020 yang menunjukkan Hasil Penelitian Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan secara Uji Parsial berpengaruh positif signifikan meskipun Pengembangan Karir positif tidak signifikan, sementara itu, semua variabel bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang sangat baik akan meningkatkan pencapaian kinerja ASN dikarenakan pemimpin yang telah membina kerjasama dan memiliki hubungan yang baik dengan staf, pemimpin yang telah mengambil keputusan dengan baik, pimpinan telah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk memberikan pendapat dan pimpinan yang telah melaksanakan pendelegasian wewenang dengan baik dan memanfaatkan waktu dengan tepat. Maka semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Pengujian secara Parsial Uji T menunjukkan bahwa Reward secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Hal ini diperoleh dari nilai t-hitung untuk variabel reward sebesar 5,399 lebih besar dari t-tabel 2,028 ($5,399 > 2,028$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya reward menjadi factor penting dalam mendorong dan meningkatkan Kinerja ASN.

Dari hasil jawaban responden pegawai terdapat 1 responden yang tidak setuju, dengan pernyataan poin 1 yaitu (gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik). Terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 2 (pimpinan sering memberikan insentif diluar gaji dan TPP secara tunai atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik). Terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 3 (tunjangan keuangan dan fasilitas yang telah diberikan sudah cukup untuk saya), hal ini bermakna bahwa reward belum cukup berhasil dalam memberikan dorongan yang lebih untuk meningkatkan kinerja ASN.

Hasil penelitian ini menyatakan adanya pengaruh yang positif dari Reward terhadap kinerja dikarenakan Reward dapat menjadi dorongan bagi ASN untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas, Reward yang diberikan dengan adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja ASN, Sistem reward yang baik dapat membantu mempertahankan ASN yang berkualitas dan berkinerja tinggi, Reward yang diberikan secara konsisten dapat membantu membangun budaya kerja yang positif, reward dapat memotivasi ASN untuk mencapai hasil terbaik dan reward secara keseluruhan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukna oleh Dewi Nuzila Ramadanita, Edi Suswardji Nugroho dan Dede Jajang Suyaman pada tahun 2021, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel reward dan punishment secara simultan terhadap variabel kinerja dari nilai Fhitung sebesar 9677,706 dan nilai Ftabel

sebesar 3,17. Hasil uji t adalah variabel reward mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Dengan demikian reward menjadi salah factor yang paling mendorong dalam meningkatkan Kinerja ASN dikarenakan dengan gaji yang diberikan dapat menjadi dorongan untuk bekerja lebih baik, pimpinan memberikan insentif diluar gaji dan TPP secara tunai atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan, tunjangan keuangan dan fasilitas yang telah diberikan sudah cukup bagi ASN, penghargaan interpersonal yang telah diberikan oleh pimpinan dan promosi jabatan yang dijadikan reward untuk pegawai yang berprestasi dan menyelesaikan tugas dengan sangat baik dan tepat waktu.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Pengujian secara Parsial Uji T menunjukkan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Artinya Pengembangan Karir yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan ASN. Pentingnya menyediakan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan karir ASN sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini diperoleh dari nilai t-hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,147 lebih besar dari t-tabel 2,028 ($2,147 > 2,028$) dan nilai signifikansi 0,039 lebih kecil dari 0,05 ($0,039 < 0,05$).

Dari hasil jawaban responden pegawai terdapat 1 responden yang kurang setuju, dengan pernyataan poin 1 yaitu (pimpinan memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pegawai untuk mengembangkan karir). Terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 2 (pimpinan telah memperhatikan pengembangan karir setiap bawahannya dengan baik). Terdapat 2 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 5 (saya merasa puas atas karir yang telah saya capai), hal ini bermakna bahwa pengembangan karir belum cukup berhasil dalam memberikan dorongan yang lebih untuk meningkatkan kinerja ASN.

Dari hasil diatas, Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar dikarenakan dengan meningkatnya kompetensi, ASN dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, pengembangan karir dapat menjadi faktor motivasi bagi ASN untuk berkinerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Vina Juniyar, Sri Tiyanti, Sri Wilujeng dan Andi Nu Graha dimana Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir melalui uji F secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada uji T secara parsial semua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang semakin baik maka kinerja ASN pun akan secara signifikan meningkat karena pimpinan telah memberikan perlakuan yang sama kepada setiap pegawai untuk mengembangkan diri, pimpinan telah memperhatikan pengembangan karir setiap bawahannya dengan baik. Pegawai yang semakin giat bekerja juga akan di promosikan dan para pegawai puas atas jabatan yang telah dicapai.

Pengaruh Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh F-hitung sebesar 32,895 dan nilai F-tabel 2,845 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, reward, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dari hasil pernyataan responden dapat penulis simpulkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, reward, dan pengembangan karir juga serta merta akan meningkatkan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh yang kuat juga dibuktikan dari perhitungan Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) untuk mengetahui hubungan dan kontribusi atau presentase Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir terhadap kinerja yang merupakan hasil dari Uji Koefisien Determinasi bantuan dari *Software IBM SPSS Statistik Ver. 25*. Hasil dari uji tersebut dijelaskan dengan presentase 71% dan sisanya 29% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pengaruh Dominan Reward terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan juga menunjukkan bahwa memang benar reward yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar. Pencapaian nilai beta pada variable reward memiliki nilai sebesar 0,501 lebih dominan dibandingkan 2 (dua) variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan yang mencapai nilai beta sebesar 0,405 dan variabel pengembangan karir yang hanya mencapai nilai beta sebesar 0,205. Hal tersebut terjadi karena dampak dari reward dapat dirasakan lebih cepat daripada dampak dari faktor kepemimpinan dan pengembangan karir dan reward juga dapat lebih cepat dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja ASN.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar
2. Reward secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Kepemimpinan, Reward dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Reward menjadi variable yang paling dominan terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Selayar diantara Kepemimpinan dan Pengembangan Karir.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- A Ratna, S. D., Gunawan, G., Ahmad, F., Ridwan, R., & Daniel, N. D. (2022). Intellectual Capital On Firm Value Through Financial Performance. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(2), 634-653.
- Badaruddin, B., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 155-163.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Priansa, Donni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Priyanto, D. (2013). *Analisi Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media. Yogyakarta.
- Ririn, Handayani. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Risma, W., & Ahmad, F. (2019, February). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Otoritas Bandar Udara V Makassar. In *Seminar Nasional Pangan, Teknologi, dan Entrepreneurship*.
- Robbin., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Said, M., Latief, F., & IL, F. E. (2024). Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 436-448.
- Siagian. (2015). Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. 1–12.
- Sondang, P. Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 127.