

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir dengan Kinerja

Yumhi*

* STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:
leadership style, carrer development, and carrer.

Abstract

This correlational research is aimed at obtaining information related to possibility whether carrer is related by leadership style and carrer development. The research was conducted at the BAPPEDA by using survey method with correlational applied in testing hypothesis. Sevently five participants were selected as samples by boring sampling. The result indicate that carrer development has the greatest influence. Based on the finding it could be concluded that variation of the carrer development might have been related by the variation of leadership style and carrer develompnet. Therefore, leaderhip style and carrer development. Should be put into consideration in developing carrer

Corresponding Author:
Yumhiahmad@yahoo.com

Penelitian korelasional ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemungkinan apakah wali dikaitkan dengan gaya kepemimpinan dan pengembangan carrer. Penelitian dilakukan di BAPPEDA dengan menggunakan metode survei dengan korelasi yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Tujuh peserta dipilih sebagai sampel dengan sampling yang membosankan. Hasilnya menunjukkan bahwa perkembangan carrer memiliki pengaruh terbesar. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa variasi perkembangan carrer mungkin telah dikaitkan dengan variasi gaya kepemimpinan dan carrer develompnet. Karena itu, gaya kepemimpinan dan pengembangan karir. Harus dipertimbangkan dalam mengembangkan karir

The Asia Pacific Journal of Management Studies
Volume 3 dan Nomor 2
September-Desember 2016
ISSN 2337-6112
hh. 89-100

©2016 APJMS. All rights reserved

Pendahuluan

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak lembaga dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan,

dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu dan kepercayaan serta perhatian dari atasan/pimpinan terhadap pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa pegawai di Bappeda Banten cenderung menurun kinerjanya karena struktur organisasi yang ramping tidak seimbang dengan jumlah staf yang menangani pekerjaan dilihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tupoksi yang terkait dengan fungsi staffing yaitu perencanaan, koordinasi, konsultasi, pengumpulan data, pelaporan dan evaluasi.

Dari 5 (lima) bidang yang ada di Bappeda Kabupaten Lebak, menangani seluruh SKPD di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Lebak sebanyak 41 (empat puluh satu). Kondisi tersebut tidak ditunjang dengan jumlah pegawai yang ada sehingga beban kerja meningkat. Peningkatan beban kerja yang terjadi setiap tahun menyebabkan situasi yang monoton dan menimbulkan kejenuhan terhadap rutinitas pekerjaan ditambah reward yang cenderung tidak signifikan. Kecenderungan pada keadaan tersebut seharusnya dikritisi dengan mutasi pegawai untuk mendapatkan suasana baru dan pemilahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

Disamping hal di atas, penurunan kinerja dipengaruhi oleh hubungan yang berasal dari perhatian pimpinan, lingkungan dan rekan kerja yang memberikan dampak langsung terhadap penyelesaian tugas dan disiplin pegawai.

Perhatian pimpinan dimaksud terkait dengan gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dan kinerja pegawai. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang

sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Kepemimpinan adalah kemampuan seni atau teknik untuk membuat sebuah kelompok atau orang mengikuti dan menaati segala keinginannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai.

Apabila sampai pada tahap seperti diatas mengenai kepemimpinan, akan menciptakan suasana yang kondusif dan kompetitif yang sehat dari pegawai dan dapat meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Pegawai sebagai garda terdepan tentu juga memiliki harapan yang bisa diapresiasi oleh pimpinannya secara jelas terkait dengan perkembangan karirnya.

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa

depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Memahami pengembangan karir dalam sebuah organisasi membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan menerapkan tujuan-tujuan karirnya (perencanaan karir) dan bagaimana organisasi merancang dan menerapkan program-program pengembangan karir/manajemen karir.

Tantangan yang sering dihadapi oleh pimpinan yaitu bagaimana dapat memilih pendekatan penilaian prestasi kerja pegawai yang dapat memberikan rasa adil, dan benar secara peraturan kelembagaan juga menyentuh tujuan

pelaksanaan program penilaian itu sendiri. Usaha untuk meningkatkan semangat kerja bagi para pegawai bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut sikap mental dan perilaku individu. Dengan demikian perlu diterapkan metode serta analisis kebijaksanaan pengembangan karir. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai dapat mengubah, membentuk dan menata kembali kehidupan kelompok ataupun organisasi dalam praktek penerapan fungsi-fungsi manajemen.

Namun demikian, sejauh pengamatan di lokasi penelitian, penghargaan terhadap kinerja pegawai dalam hal ini terkait dengan pengembangan karir masih rendah mendapat perhatian dari pimpinan. Masih banyak staf yang mempunyai golongan tinggi belum mendapatkan promosi, padahal sudah lama bekerja dan mempunyai kinerja yang baik. Kaderisasi organisasi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan belum terlihat secara jelas pimpinan menghargai prestasi pegawainya dengan mengembangkan karir pegawai.

Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja sangat penting bagi institusi yang berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, dengan kata lain instansi pemerintahan selalu mendambakan

efisiensi dari segala hal. Kinerja pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lebak dibutuhkan untuk mencapai efisiensi pencapaian tujuan instansi, dimana dapat digunakan sebagai ukuran tingkat efisiensi penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu instansi pemerintahan perlu meningkatkan Kinerja pegawai untuk mencapai efisiensi terutama efisiensi input dalam suatu proses hasil kerja dengan nilai outputnya, dan nilainya harus lebih besar output sehingga pegawai diharapkan mampu menghasilkan output dalam jumlah yang besar. Sesuai dengan hasil kerja keras pegawai dan tujuan yang ingin dicapai, maka sebagai balas jasa pegawai akan memperoleh upah sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Kinerja pegawai juga merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan pembangunan yang dicapai. Peningkatan Kinerja secara keseluruhan akan menunjukkan potensi Sumber Daya Manusia di lingkungan pemerintahan dalam jumlah yang lebih besar untuk setiap pekerjaannya sehingga unsur-unsur kebutuhan hidup rakyat dapat dipenuhi. Peningkatan Kinerja ini dapat menunjukkan bahwa tingkat hasil kerja mencapai target, sebab peningkatan kinerja di lingkungan kantor pemerintahan berarti peningkatan pelayanan sehingga memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Colquitt, Lepine dan Wesson mendefinisikan kinerja sebagai *“The value of the set of employee behaviors that*

contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”

Gibson mendefinisikan *“Performance is considered to be a multiplicative function of motivation (the force) and ability.”* Sedangkan Robbins mengatakan kinerja *“Performance is as a function (f) of the interaction of ability (A) and motivation (M); that is, Performance = f(A x M). An individual’s intelligence and skill (subsumed under the label ability) must be considered in addition to motivation if we are to accurately explain and predict employee performance, Performance = f(A x M x O).*

Perilaku pegawai yang akan dinilai dalam menjalankan pekerjaan apakah baik dan buruk terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Artinya perilaku pegawai dapat menentukan kinerja seseorang, perilaku yang positif akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya perilaku yang negatif akan menurunkan kinerjanya. Jadi kinerja adalah hasil kerja yang merupakan nilai dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Wehrich dan Knootz *leadership is defined as influence, that is, the art or process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals.*

Pengertian tersebut mengemukakan bahwa kepemimpinan didefinisikan sebagai

pengaruh dalam proses memengaruhi seseorang sehingga mereka akan berusaha secara sukarela dan antusias terhadap pencapaian tujuan kelompok atau organisasi.

Dimana artinya adalah setiap orang harus didorong untuk mengembangkan tidak hanya kemauan untuk bekerja tetapi juga kemauan untuk bekerja dengan semangat dan keyakinan.

Masalah kepemimpinan mendapat perhatian dari berbagai ahli, karena gejala ini menunjukkan peranannya yang seringkali menentukan di dalam hidup bernegara dan bermasyarakat. Kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin terhadap manusia, tetapi juga memimpin terhadap perubahan. Oleh sebab itu Hughes mendefinisikan *leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the situation*. Artinya adalah kepemimpinan adalah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi.

Selanjutnya menurut Newstrom menyatakan bahwa *Leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives* Artinya kepemimpinan merupakan suatu proses mengatur dan membantu orang lain agar bekerja dengan benar untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan secara umum, dapat dikatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang aktif, agresif, direktif,

terstruktur, dan berorientasi terhadap tugas dapat memiliki hasil yang positif awal dalam tujuan organisasi.

3. Pengembangan Karir

Seorang pegawai dalam menjalankan kegiatannya tentu diperlukan dorongan agar lebih terangsang dalam menyelesaikan tugasnya. Dijelaskan dalam Robbins dan Coulter yang menyatakan bahwa *'career as the sequences of positions held by a person during his or her lifetime'*

Pengembangan karir juga salah satu cara organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang yang sangat berbakat. Perencanaan dan pengembangan karir adalah proses yang tenang dan hati-hati dimana seseorang menjadi sadar akan atribut yang berhubungan dengan karir pribadi dan rangkaian tahapan sepanjang hidup yang berkontribusi kepada pemenuhan karirnya.

Ivanevich berpendapat bahwa *career pathing is the sequencing of the specific jobs that are associated with those opportunities*

Tetapi apakah kecakapannya akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman, masalah seperti ini menjadi sulit, apabila organisasi dihadapkan pada suatu situasi sehingga memerlukan perubahan (perubahan cara kerja, organisasi atau hubungan).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kuantitatif survei

dengan menggunakan teknik analisis korelasional. Noor menyatakan bahwa analisis korelasional adalah studi korelasi yang bertujuan menguji hipotesis, dilakukan dengan cara mengukur sejumlah variabel dan menghitung koefisien korelasi antara variabel tersebut, agar dapat ditentukan variabel mana yang berkorelasi.

Kekuatan hubungan antarvariabel penelitian ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang angkanya bervariasi antara -1 sampai +1. Koefisien korelasi adalah besaran yang diperoleh melalui perhitungan statistik berdasarkan kumpulan data hasil pengukuran dari setiap variabel.

Dalam suatu penelitian korelasional, paling tidak terdapat dua variabel yang harus diukur sehingga dapat diketahui hubungannya. Disamping itu, dapat pula dianalisis hubungan antara dari tiga variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Bappeda di Kabupaten Lebak, yang berjumlah 75 pegawai. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi penelitian yang berjumlah 75 pegawai yang diambil dengan menggunakan cara Boring Sampling.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan berhubungan langsung positif terhadap kinerja, dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja

sebesar 18,84% . Ini menunjukkan bahwa 25,10% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan.

Kehadiran seorang pemimpin di dalam organisasi diharapkan dapat membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi tidak hanya sekedar adanya pemimpin akan tetapi juga gaya pemimpin tersebut juga dibutuhkan agar tujuan tercapai secara optimal. Kehadiran pemimpin yang cakap dengan gaya kepemimpinan yang baik akan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan ialah perilaku yang digunakan oleh atasan untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi dengan indikator kekuatan diri pemimpin, hubungan dengan bawahan dan lingkungan kerja. Artinya adanya hubungan atau tidaknya dalam bawahan dalam menjalankan aktivitas organisasi, sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpinnya.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja cukup besar yaitu 18,84%. Artinya hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja cukup kuat. Gaya

kepemimpinan pada Bappeda Kabupaten Lebak mempunyai pengaruh terhadap bawahannya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Gaya kepemimpinan yang dianggap baik mampu menjadi teladan atau contoh bagi bawahannya dalam bertindak atau berperilaku, sehingga bawahan patuh kepada perintah atasannya. Disamping itu pimpinan juga mampu mengarahkan bawahannya seperti yang diinginkan oleh atasannya. Hubungan dengan bawahan ini terjalin cukup baik dengan ikut melibatkan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Pimpinan juga mampu memberikan tekanan waktu bekerja yang dipatuhi oleh bawahannya, sehingga efektifitas kerja berjalan secara baik.

Kinerja adalah perilaku positif pegawai yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perilaku positif pegawai dapat dilihat dari melaksanakan tugas-tugas rutin dan melaksanakan tugas tambahan. Yaitu bagaimana seorang pegawai memahami tanggung jawab dan wewenang diberikan kepadanya. Artinya jika seorang pegawai mampu untuk melaksanakan wewenang dan tanggungjawabnya maka diharapkan pekerjaannya dilakukan secara benar.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan di Bappeda Kabupaten Lebak mempunyai hubungan

langsung positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa pengembangan karir berhubungan langsung positif terhadap kinerja dinyatakan bahwa besarnya kontribusi pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 26,52% . Ini menunjukkan bahwa 26,52% dalam kinerja pada organisasi dapat dijelaskan oleh pengembangan karir.

Pegawai dalam bekerja memerlukan dorongan agar tercapai apa yang diinginkan. Dorongan ini berasal dari dalam diri manusia itu sendiri maupun dorongan dari luar. Tercapai tidaknya apa yang diinginkan tergantung dari seberapa besar dorongan tersebut. Pada akhirnya dorongan tersebut akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Sebaliknya jika dorongan yang diberikan lemah maka kinerja pun akan rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung positif pengembangan karir dengan kinerja, sebesar 26,52%. Hasil penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Artinya motif kerja yang dimiliki oleh pegawai Bappeda Kabupaten Lebak cukup kuat, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Motif kerja ini berkat adanya dorongan dari

dalam diri pegawai dan dorongan dari luar. Dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja sangatlah penting, karena tanpa adanya dorongan dari dalam akan sulit untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian pula dorongan dari luar, artinya adanya perhatian dari organisasi bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian pencapaian hasil kerja juga ikut memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga terlihat dari hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Pegawai yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan mudah tujuan yang diinginkannya akan tercapai. Dengan kata lain apabila pegawai termotivasi, maka kinerja atau prestasinya dapat ditingkatkan. Demikian pula sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki motivasi atau kurang termotivasi, maka sudah dapat dipastikan bahwa kinerjanya atau prestasinya akan menurun.

Dorongan untuk dapat memicu seseorang untuk melakukan suatu pemenuhan kebutuhan material, emosional, spiritual, atau penghargaan. Sebab itu salah satu tugas seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang dapat membantu memicu

motivasi pegawainya, misalnya memacu semangat kerja, memberikan rasa kebanggaan kepada organisasi atau mencari hal-hal apa saja yang dapat membuat pegawai termotivasi.

Motivasi untuk berprestasi menunjukkan orientasi seseorang untuk mendapatkan hasil kerja yang tinggi dan bersedia menerima risiko yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi memerlukan suatu tantangan dan pengakuan atas hasil yang diperolehnya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa pengembangan karir di Bappeda Kabupaten Lebak mempunyai hubungan langsung positif terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berhubungan langsung positif terhadap kinerja dinyatakan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan kinerja sebesar 13,84% . Ini menunjukkan bahwa 13,84%. dalam kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, melalui pengaruhnya. Artinya seorang pemimpin harus mampu

mempengaruhi bawahannya sehingga mengikuti apa yang menjadi perintahnya. Figur seorang pemimpin haruslah menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga diikuti oleh bawahannya baik tindakan maupun ucapannya. Kemudian seorang pemimpin juga harus mampu mengarahkan bawahan sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin juga melibatkan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga mereka merasa dihargai. Semua ini pada akhirnya akan mendorong bawahan untuk melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berhubungan langsung dengan pegawai sebesar 13,84%. Artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Bappeda Kabupaten Lebak mampu memotivasi bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Kepribadian pimpinan menjadi teladan bagi pegawai. Demikian pula dengan hubungan dengan bawahan melalui keterlibatan bawahan mampu memotivasi bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan akan memotivasi bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Artinya gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpinnya akan mempengaruhi pengembangan karir bawahannya sehingga dapat mencapai tujuan

organisasi dengan hasil kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berhubungan langsung positif dengan kinerja

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang hubungan gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja.

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Bappeda di Kabupaten Lebak, yang berjumlah 75 pegawai. Sampel penelitian merupakan bagian dari populasi penelitian yang berjumlah 75 pegawai yang diambil dengan menggunakan cara Boring Sampling.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dibahas pada bab sebelumnya, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien

- gaya kepemimpinan akan mengakibatkan semakin efisien kinerja.
2. Terdapat hubungan langsung positif pengembangan karir dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja.
 3. Terdapat hubungan langsung positif gaya kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin efisien gaya kepemimpinan dan semakin tinggi pengembangan karir maka akan mengakibatkan semakin efisien dan semakin tinggi kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan pengembangan karir yang mempunyai hubungan langsung positif terhadap kinerja.

Terkait pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja akan dicapai secara maksimal apabila ditingkatkannya efisien gaya kepemimpinan dan kesesuaian dengan pengembangan karir.

Saran

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, pada bagian akhir penulisan tesis ini, penulis menyampaikan beberapa saran dalam usaha meningkatkan gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pada pegawai Bappeda di Kabupaten Lebak, sehingga Bappeda Kabupaten Lebak menjadi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki

kinerja tinggi dan dapat memberikan kontribusi kepada Kabupaten Lebak. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

- a. Sebaiknya Kepala Bappeda Kabupaten Lebak memberikan perhatian lebih serius terhadap pengembangan karir untuk menemuka potensi-potensi pegawainya, kemudian dilakukan kelayakan untuk mengisi jabatan-jabatan yang tersedia bagi pegawai yang berprestasi dan berkinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikehendaki.
- b. Sebaiknya Kepala Bappeda Kabupaten Lebak melakukan kritisi terhadap kebijakan yang terkait dengan pengembangan karir, sehingga pegawai memiliki pengharapan dalam karir dengan bekerja lebih giat dan mampu menunjukkan prestasi yang pada gilirannya mampu berkinerja secara optimal.
- c. Kepala Bappeda Kabupaten Lebak sebaiknya menciptakan situasi kerja yang kondusif dengan membuka komunikasi yang efektif terhadap pegawai. Dengan demikian dapat diketahui kondisi riil dilingkungan kantor untuk mengetahui tantangan dan hambatan yang berimplikasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- A. Dale Timpe, *Performance*, diterjemahkan oleh Sofyan Cikmat, (Jakarta: Gramedia 1992).

- Angel Baron and Michael Amstrong, *Human Capital Management*, (USA: 2007).
- Chuck Williams, *Effective Management*, (USA: Thomson 2008).
- Cooper Donald, et al. *Business Research Methods* 10th, (Singapore: McGraw-Hill International, 2008).
- Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (Singapore: McGraw-Hill 2010).
- Gary Dessler, *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu, (Jakarta: Indeks 2009).
- Gary Yukl, *Leadership in Organizations*, (USA: Pearson 2010).
- Gary Dessler, *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu, (Jakarta: Indeks, 2009).
- Heinz Wehrich and Harold Koontz, *Management*, (Singapore : McGraw-Hill 2005).
- Herman Aguinis., *Performance Management*, (Singapore: Pearson International Edition) second edition., 2008).
- John W. Newstrom., *Organization Behavior; Human Behavior at Work*, (Singapore: MCGraw-Hill International, Twelfth Edition, 2007).
- John. M. Ivancevich., *Human Resources Management*, (Singapore: McGraw-Hill, 2010).
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2011, 2012).
- Llyod L. Byars and Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, (Singapore: 2006).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnet and Gordon J. Curphy, *Leadership*, (Singapore: Mcgraw Hill, sixth edition, 2009).
- Richard M. Hodgetts, Fred Luthans, Jonathan P. Doh, *International Management*, (Singapore: McGraw-Hill, 2010).
- Robert Krietner and Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, (Singapore: McGraw-Hill, 2008).
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational behavior*, (Singapore: Pearson, 2009).
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi* (Bandung: Transito, 2003).
- William B. Werther, JR and Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition., (Singapore: McGraw-Hill, 1996).