



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILIWANGI ANATHA  
BUMI (YANPROLAND) BANDUNG JAWA BARAT**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND CAREER DEVELOPMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SILIWANGI ANATHA BUMI  
(YANPROLAND) BANDUNG WEST JAVA***

**Fritasari Maulidha<sup>1</sup>, Melda Wiguna<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : fritamaulidha@gmail.com<sup>1</sup>\*, dosen02513@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Article history :

Received : 10-02-2025

Revised : 13-02-2025

Accepted : 14-02-2025

Published: 17-02-2025

**Abstract**

*The aim of this research is to determine the influence of leadership and career development on employee performance both partially and simultaneously at PT Siliwangi Anatha Bumi (YANPROLAND) Bandung, West Java. This research method uses quantitative methods. The data collection method used was a questionnaire. The sample used in this research was the result of the Slovin technique, namely 54 respondents. Data analysis used the SPSS version 24 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis of the Leadership Influence variable (X1) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.497 > 2.006$ ) and a significance value ( $0.000 < 0.05$ ). This means that leadership (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The statistical test of the Career Development variable (X2) on Employee Performance (Y) obtained a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $9.357 > 2.006$ ) and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . This means that Career Development (X2) has a very significant influence on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a value of  $f_{count} > f_{table}$  ( $43.443 > 2.786$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.005$ . So it can be concluded that Leadership (X1) and Career Development (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y). The amount of determination obtained by R Square is 0.627%, meaning that the Leadership and Career Development variables together have an influence contribution of 62.7% on employee performance. Meanwhile, the remaining 37.3% was influenced by other factors not examined in this research*

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

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Siliwangi Anatha Bumi (YANPROLAND) Bandung Jawa Barat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu hasil dari teknik slovin yaitu sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan program SPSS versi 24. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel Pengaruh Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai nilai thitung > ttabel ( $6,497 > 2,006$ ) dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung > ttabel ( $9,357 > 2,006$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .



Artinya Pengembangan Karir (X2) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 43,443 > 2,786 ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,627%, artinya variabel Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

PT. Siliwangi Anatha Bumi menaungi perusahaan developer yaitu Yanproland yang berpengalaman di bidang properti dengan berbagai proyek yang tersebar di pulau Jawa Barat. Yanproland perusahaan yang membangun kawasan seluas 28,5 hektare dengan tema Urban Resort, perumahan menyelaraskan gaya hidup modern dengan kebaikan alam.

Di PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) seperti banyak perusahaan lainnya, menyadari bahwa kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan beroperasi dibidang properti ini sangat kompetitif, sehingga membutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh sumber daya manusia. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan pengembangan karir. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan serta dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian dan pengembangan karir mereka cenderung lebih bersemangat dan produktif.

**Tabel 1.1**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Bandung Jawa Barat**

Interval	Keterangan
90% - 100%	Sangat baik
70% - 80%	Baik
60% - 69%	Kurang baik
0% - 59%	Tidak baik

Sumber: PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) 2023

Berdasarkan pada tabel kriteria diatas, maka dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Bandung Jawa Barat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data KPI PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) Periode Tahun 2021 – 2023**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Penilaian Kinerja (%)	Ket	Penilaian Kinerja (%)	Ket	Penilaian Kinerja (%)	Ket
1.	Kualitas	80%	Baik	70%	Baik	45%	Tidak baik
2.	Kuantitas	75%	Baik	65%	Kurang Baik	55%	Tidak Baik
3.	Waktu	75%	Baik	60%	Kurang baik	45%	Tidak Baik
4.	Biaya	70%	Baik	50%	Tidak Baik	35%	Tidak baik
5.	Perilaku	75%	Baik	55%	Tidak Baik	35%	Tidak baik
	Jumlah	375		300		215	
	Rata – rata	75%		60%		43%	
	Responden	130 Karyawan		125 Karyawan		120 Karyawan	

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Siliwangi Anatha Bumi pada diatas periode tahun 2021 – 2023 menunjukkan adanya fenomena penurunan kinerja secara keseluruhan dari tahun ke



tahun, secara rinci indikator kualitas mengalami penurunan yang cukup signifikan, dari kategori baik di tahun 2021 menjadi tidak baik di tahun 2023. Hal serupa juga terjadi pada indikator kuantitas, waktu, terutama pada indikator biaya dan perilaku. Penurunan kinerja ini mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu perusahaan perlu melakukan tindakan perbaikan untuk mengatasi masalah – masalah yang sedang di hadapi. Menurunnya penilaian ini disebabkan karena tidak maksimalnya kinerja karyawan karena kurangnya peran kepemimpinan dan pengembangan karir di dalam menjalankan tugas nya. Kinerja karyawan merupakan hal penting dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu instansi akan baik, jika tipe, cara atau kepemimpinan yang di terapkan pemimpinnya baik. Tegap baik atau buruknya tercapai atau tidaknya suatu instansi sebgaiian besar di tentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya, akan mendorong gairah kerja, kreatifitas, partisipasi, dan loyalitas, para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Adapun data pra survey kepemimpinan di dapat peneliti pada PT. Siliwangi Anatha Bumi (Yanproland) periode 2023.

**Tabel 1.3**  
**Pra Survey Data Kepemimpinan**  
**Tahun 2023**

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	<b>Stabilitas Emosi</b> Pemimpin mampu mengelola konflik dengan damai dan tanpa menghadirkan ketegangan emosional.	25	50%	25	50%
2.	<b>Hubungan Manusia</b> Pemimpin memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan positif dengan semua anggota tim.	21	36,7%	29	63,3%
3.	<b>Motivasi Pribadi</b> Pemimpin memiliki motivasi tinggi untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan.	24	46,6%	26	53,3%
4.	<b>Kemampuan Komunikasi</b> Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang jelas dan efektif.	25	50%	25	50%

*Sumber: Data yang diolah tahun 2023*

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat hasil pra survey menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan di perusahaan memiliki variasi, pada indikator stabilitas emosi sebanyak (50%) responden menilai bahawa pemimpin mampu mengelola konflik dengan baik, namun sisanya (50%) responden memiliki pandangan yang berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengelola emosi dalam situasi yang menantang.



**Tabel 1.4 Pra Survey Pengembangan Karir Tahun 2023**

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1.	<b>Prestasi Kerja</b> Pemimpin mendorong inovasi dan ide-ide baru untuk meningkatkan prestasi kerja tim.	22	40%	28	60%
2.	<b>Pelatihan</b> Pemimpin saya memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan karir	22	40%	28	60%
3.	<b>Latar Belakang Pendidikan</b> Pemimpin saya memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir tanpa memandang latar belakang pendidikan	21	36,7%	29	63,3%
4.	<b>Kebijakan Organisasi</b> Kebijakan organisasi memberikan insentif atau penghargaan bagi prestasi dan pengembangan karir yang luar biasa.	25	50%	25	50%
5.	<b>Pengalaman Kerja</b> Pemimpin mendorong pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang relevan.	25	50%	25	50%
6.	<b>Kesetiaan Pada Organisasi</b> Pemimpin mendorong pengembangan karir karyawan berdasarkan pengalaman kerja yang relevan.	20	33,3%	30	66,6%

Sumber: Data yang diolah tahun 2023

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat hasil pra survey tersebut persepsi terhadap indikator prestasi hampir (40%) responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan prestasi, inovasi dan ide – ide baru, namun persentase yang sama juga tidak setuju. Ini mengindikasikan adanya persepsi yang berbeda mengenai hal ini.

## METODE PENELITIAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

##### 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107), "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent)".

##### 3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111) "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada kolerasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)".



4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heterokedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

d. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2016:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependent* bila nilai variabel *independent* dinaikan atau diturunkan”.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien *product moment* yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi.

f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh X1 dan X2 atau dengan kata lain seberapa besar X1 dan X2 dapat memberikan kontribusi terhadap Y).

g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis diperlukan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2017:213), “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya di susun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Kepemimpinan (X1)			
No. Kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,559	0,2681	Valid
2	0,570	0,2681	Valid
3	0,758	0,2681	Valid
4	0,813	0,2681	Valid
5	0,853	0,2681	Valid
6	0,802	0,2681	Valid
7	0,577	0,2681	Valid
8	0,560	0,2681	Valid
9	0,721	0,2681	Valid
10	0,755	0,2681	Valid
11	0,447	0,2681	Valid
12	0,512	0,2681	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)



Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rhitung > r tabel dari 12 pertanyaan pada Variabel Kepemimpinan (X1). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 2681.

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2)**

Pengembangan Karier (X2)			
No. kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,698	0, 2681	Valid
2	0, 659	0, 2681	Valid
3	0, 768	0, 2681	Valid
4	0, 732	0, 2681	Valid
5	0, 649	0, 2681	Valid
6	0, 652	0, 2681	Valid
7	0, 783	0, 2681	Valid
8	0, 710	0, 2681	Valid
9	0, 640	0, 2681	Valid
10	0, 750	0, 2681	Valid
11	0, 746	0, 2681	Valid
12	0, 703	0, 2681	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung > r tabel dari 12 pertanyaan pada Variabel Pengembangan Karier (X2) valid. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 2681.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja Karyawan (Y)			
No. Kuesioner	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,792	0,2681	Valid
2	0, 783	0, 2681	Valid
3	0, 804	0, 2681	Valid
4	0, 801	0, 2681	Valid
5	0, 774	0, 2681	Valid
6	0, 714	0, 2681	Valid
7	0, 630	0, 2681	Valid
8	0, 731	0, 2681	Valid
9	0, 361	0, 2681	Valid
10	0, 439	0, 2681	Valid
11	0, 732	0, 2681	Valid
12	0, 762	0, 2681	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rhitung > r tabel dari 12 pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0, 2681.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0, 761	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0, 767	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0, 755	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,761 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Pengembangan Karier (X2) adalah 0,767 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada



variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,755 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60.

**2. Uji Asumsi Klasik**

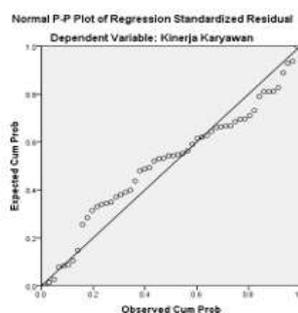
**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan bebas terdistribusi normal atau tidak normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai hasil distribusi data yang valid atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi persamaan terdistribusi normal, peneliti menggunakan metode pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36799083
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.103
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik pplot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal. Seperti pada gambar di bawah ini.



Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

**Gambar 4. 2**  
**Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen atau tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya korelasi antar variabel independen.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12.237	4.007			3.054	.004	
Kepemimpinan	.082	.133	.088		.615	.541	351 2.853
Pengembangan Karier	.647	.129	.721		5.011	.000	351 2.853

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “kepemimpinan” sebesar 0,351, nilai “pengembangan karier” sebesar 0,351 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance ( VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel kepemimpinan sebesar 2,853 dan variabel pengembangan karier sebesar 2,853. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

**c. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	4.47951	1.973

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,973 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

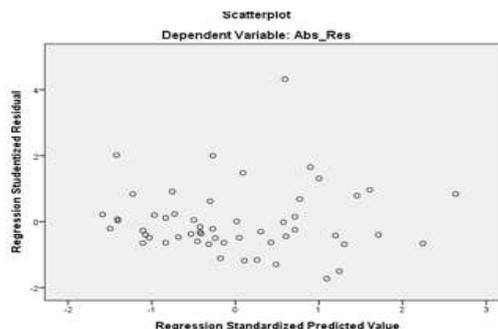
**d. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. 17 \**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.091	2.440			4.136	.000
Kepemimpinan	.079	.081	.207		.974	.335
Pengembangan Karier	.218	.079	.589		.774	.448

a. Dependent Variable: Abs Res  
Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,335 dan Pengembangan Karier (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,448 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.124	4.635		3.910	.000
	Kepemimpinan	.620	.095	.669	6.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 18,124 + 0,620 X1$ . Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 18,124 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,124 poin.
- Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,620 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada
- variabel pengembangan karier (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel.
- kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,620 poin.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.032	3.770		3.457	.001
	Pengembangan Karier	.711	.076	.792	9.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,032 + 0,711 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,032 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 13,032 poin.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karier ( $X_2$ ) sebesar 0,711 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,711 poin.

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karier ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,237	4,007		3,054	,004
Kepemimpinan	,782	,133	,088	,615	,541
Pengembangan Karier	,647	,129	,721	5,011	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,237 + 0,782 X_1 + 0,647 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,237 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengembangan karier ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 12,237 poin.
- Nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,782 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karier ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,782 poin.
- Nilai pengembangan karier ( $X_2$ ) 0,647 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karier ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,647 poin.
- Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) Analisis dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**4. Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).**

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,437	5,41936	,448	42,207	1	52	,000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,669 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	4.45265	.627	87.554	1	52	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,792 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	4.47951	.630	43.443	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2024.

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel kepemimpinan dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang kuat kepada kinerja karyawan.

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.437	5.41936	.448	42.207	1	52	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,448 maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 44,8\%) = 55,2\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karier (X2)**  
**Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.620	4.45265	.627	87.554	1	52	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,627 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-62,7\%) = 37,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan**  
**Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	4.47951	.630	43.443	2	51	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar  $(100- 63,0\%) = 37\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.124	4.635		3.910	.000
	Kepemimpinan	.620	.095	.669	6.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(6,497 > 2,006)$  Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 4. 29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.032	3.770		3.457	.001
	Pengembangan Karier	.711	.076	.792	9.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,357 > 2,006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 30 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1743.451	2	871.725	43.443	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1023.364	51	20.066		
	Total	2766.815	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Kepemimpinan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (43,443 > 2,786), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,124 + 0,620 X1$ , nilai korelasi sebesar 0,669 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,497 > 2,006). Oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,032 + 0,711 X2$  nilai korelasi sebesar 0,792 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,7% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,357 > 2,006). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kepemimpinan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,237 + 0,782 X1 + 0,647 X2$ . Nilai korelasi



sebesar 0,794 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,0% sedangkan sisanya sebesar 37,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel atau ( $43,443 > 2,768$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakaryandang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Afabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: in Media.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta*.
- Sugiyono (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. EdisiKelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- \_\_\_\_\_, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Jiaganis. *Jurnal Stiaindragiri* 3(1).
- Andriani, I. S. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Alaudin*, 20(10).



- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. Jurnal manajemen, 5(1), 53- 60.*
- Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. Media Studi Ekonomi, 20(1).*
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 221-230.*
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1).*
- Muspawi, M. (2017). *Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia*
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.(Doctoral dissertation, Udayana University).*
- Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04). (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).*
- \_\_\_\_\_, (2020). *The Influence Of Work Environment, Career Development AandK3 (Occupational Safety And Health) On Job Satisfaction In PT. Cibitung Dynaplast (DP04). Indonesian College of Economics.*
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen, 6(1), 31-39*