

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUZUKI FINANCE INDONESIA PALU

Muhlis¹, Anhulaila M. Palampanga dan Lina Mahardiana²

muhlisdje@yahoo.co.id

(¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

(²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The aims of this research are : 1) to find out and analyze the simultaneous influence of leadership and career development on employee's performance at PT. Suzuki Finance Indonesia Palu ; 2) to find out and analyze the influence of leadership on employee's performance at PT. Suzuki Finance Indonesia Palu ; 3) to find out and analyze the influence of career development on employee's performance at PT Suzuki Finance Indonesia Palu. This research is descriptive that explains the influence of leadership and career development on employee's at PT. Suzuki Finance Indonesia Palu with 39 respondents who are selected through purposive sampling method. The results show that: 1) leadership and career development simultaneously have significant and positive influence on employee's performance at PT Suzuki Finance Indonesia Palu ; 2) leadership partially has positive and significant influence on employee's performance at PT. Suzuki Finance Indonesia Palu ; 3) career development partially has positive and significant influence on employee's performance at PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.

Keywords: *leadership, career development, and employees' performance*

Dalam kondisi persaingan yang makin ketat, khususnya bagi perusahaan pembiayaan di Kota Palu, secara umum berorientasi pada keinginan untuk mendominasi pasar yang lebih besar. Olehnya itu demi memenangkan persaingan tersebut maka karyawan sebagai motor penggerak perusahaan harus memiliki kinerja yang tinggi. Dalam artian harus diikuti oleh kesadaran yang tinggi bahwa keinginan untuk meningkatkan pendapatan perlu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan yang makin tinggi pula. Makin tinggi kinerja karyawan maka makin baik bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Byars dan Rues (Natsir, 2004), prestasi atau kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Berdasarkan konsep ini maka harus ada usaha dari pimpinan untuk membangun fungsi kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan yang kuat merupakan

cerminan dari perilaku pimpinan yang dapat diterima oleh semua pihak di dalam perusahaan. Demikian pula unsur kemampuan yang dimaksud dalam konsep itu. Kemampuan kerja dapat dicapai bila ada pola pengembangan karir yang jelas dan tersistimatis dengan baik. Semua pihak di dalam perusahaan harus memiliki persepsi dengan memahami tugas dan memperlakukan tugasnya sesuai norma-norma yang dianut oleh perusahaan.

Fungsi kepemimpinan dan kegiatan pengembangan karir harus bisa memberikan bimbingan, arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai kinerja. Hal ini karena fungsi kepemimpinan bersifat sentral dan pengembangan karir menjadi instrumen penting bagi pimpinan dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Pimpinan harus mampu menjaga keselarasan antara tugas karyawan dengan

tujuan perusahaan. Tanpa keselarasan tersebut maka tugas pegawai menjadi kurang tepat sasaran. Demikian pula tanpa pengembangan karir, menimbulkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan kurang efektif dan efisien. Selain itu dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarannya.

Fungsi kepemimpinan dan program pengembangan karir adalah perwujudan dari tujuan. Dalam arti bahwa, hal itu diwujudkan dari perhatian pimpinan, baik terhadap kebutuhan moril maupun material dalam diri karyawan. Hal ini diharapkan semangat kerja karyawan akan semakin tinggi, tetap terpelihara, tidak hanya kepada karyawan tertentu saja tetapi juga keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut.

Kemampuan pimpinan sebagai pengendali perusahaan di tuntut agar selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan. Untuk mencapai kondisi ini diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan fungsinya sebagai pengendali perusahaan, maka pimpinan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu diharapkan mampu memahami kondisi yang dipimpinya. Berhasil ataupun gagalnya perusahaan ini, salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang ada. Hal ini karena pimpinan perusahaan dituntut bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari semua jabatan di bawah tanggung jawabnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok (masyarakat dalam suatu organisasi formal maupun tidak formal) kearah terciptanya tujuan. Seseorang dapat menjalankan suatu kepemimpinan semata karena kedudukannya dalam organisasi, tetapi tidak semua pimpinan adalah pemimpin. Robbins (Mahardiana, 2013).

Yulk (dalam Mahardiana, 2013), mendefinisikan kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengerahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Implikasi penting dalam hal ini adalah: 1). Kepemimpinan melibatkan orang lain, baik itu bawahan maupun pengikut, 2). Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, 3). Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara. Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

1. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
2. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
3. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Melibatkan tiga hal, yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.
5. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal maupun informal. Pengaruh formal apabila kepemimpinan seseorang memiliki posisi manajerial dalam organisasi karena ditunjuk sebagai pemimpin atas dasar keputusan dan pengakuan resmi untuk memangku jabatan dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya. Sedangkan pengaruh informal muncul diluar struktur organisasi formal, karena ditunjuk secara tidak formal, sehingga statusnya ditentukan atas dasar kualitas dan kemampuan mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok/komunitas.

Memimpin (leading) berbeda dengan mengelola (managing). Mengelola terfokus pada memberikan perintah dan konsisten pada organisasi, termasuk merencanakan, mengorganisasi (staffing), budgeting, pengawasan/pengendalian dan mengatur tujuan-tujuan untuk yang berkualitas. Sedangkan kepemimpinan (leading) adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memberi perintah pada orang lain secara langsung untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan (Hellriegel dkk, 1992:467).

Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dari beberapa dimensi menurut Hersey-Blanchard yang dikutip Wirjana dan Supardo (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:130) yaitu (1) Telling (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), (2) Selling (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), (3) Participating (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) Delegating (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

Dimensi kepemimpinan menurut Kartono (2005:159) terdiri dari:

Pembimbing, seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau tujuan yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Komunikatif, pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan semua pihak, baik melalui hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak, secara horisontal maupun secara vertikal, keatas dan kebawah.

Demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Pemimpin yang demokratis

menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan.

Mathis dan Jackson (2006:342), mendefinisikan karir (career) sebagai rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Sedangkan Rivai dan Sagala (2009), mendefinisikan karir sebagai seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan dan aktivitas selama masa kerja individu. Definisi karir yang disampaikan Rivai dan Sagala tersebut menekankan bahwa karir tidak berhubungan dengan kesuksesan dan kegagalan, namun lebih kepada sikap dan tingkah laku dan kontinuitas individu dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Rivai (2006: 290), menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyelesaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan dimasa mendatang.

Pengembangan karir merupakan aktifitas formal dan berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan para pegawai dengan kebutuhan organisasi guna memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan organisasi. Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan para karyawan untuk memegang suatu tanggung jawab dimasa

yang akan datang. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi, peningkatan kerja dan peningkatan prestasi pegawai, bila karyawan jadi lebih terlatih, terdidik dan lebih ahli maka para karyawan akan merasa berguna, percaya diri lebih besar dan menjadi lebih bernilai di hadapan rekannya dan masyarakat (Handoko:2004: 79).

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa akan datang dan perencanaan sumber daya manusia dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang lowong diwaktu mendatang (Gomes, 2008: 215).

Menurut Siagian (2006:215), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi Kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan Pada Organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang

didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Dukungan Para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

5. Kesempatan untuk Bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Menurut Bernardin dalam (Nugroho dan Kunartinah, 2012) ada dua dimensi pengukuran terhadap pengembangan karier, yaitu:

1. Pengembangan karier organisasional; meliputi indikator informasi karier dan program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, keaneka ragaman karier, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan.
2. Pengembangan karier individual; meliputi indikator mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karier, minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Cascio (1998), kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya, oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, dan ukuran kesuksesan masing-masing karyawan tergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama kurun waktu tertentu, dengan kata lain ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Bernardin dan Russel (Ruky, 2006: 15) memberikan definisi mengenai kinerja (Performance) sebagai “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Atmosoeparto dan Kisdarto (2001:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (ouput) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Byars dan Rue yang dikutip oleh Sartika (2015:57) bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Usaha, dimana merupakan usaha karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal. Kemampuan; dimana untuk bekerja sama, gambaran nyata hubungan antara sesama karyawan, bahkan dengan atasannya sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak semestinya dikerjakan sendiri oleh seorang pegawai. Persepsi Tugas; dimana tanggung jawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi

masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

Tujuan dari penelitian ini: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.

METODE

Penelitian ini adalah menggunakan tipe penelitian kausal (causal) yaitu penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Palu. Penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan Desember 2015 hingga Februari 2016.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Suzuki Finance Cabang Palu yang berjumlah 39 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, adalah data yang bersumber secara langsung dari para responden yakni karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu yang dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.
2. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang relevan. Seperti jurnal, artikel serta tesis yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Observasi, yakni melakukan pengamatan secara langsung pada subjek yang diteliti

yang berhubungan dengan penelitian, dimana data yang diperoleh berdasarkan hasil identifikasi di lapangan yang selanjutnya dirumuskan pada beberapa masalah pokok yang relevan dengan penelitian.

- b) Wawancara (*interview*), yakni mengumpulkan informasi yang diperoleh dari responden secara langsung mengenai variabel-variabel yang diteliti dengan cara tanya jawab pada responden. Dalam wawancara digunakan teknik wawancara secara terstruktur mengacu pada kuisisioner yang telah disediakan. Penggunaan teknik ini dengan pertimbangan agar jawaban yang diberikan oleh responden tidak bias dari seharusnya yang diukur.
- c) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang terpilih sebagai responden, untuk memperoleh data yang sesungguhnya. Kuesioner yang dibuat disebar dan diisi oleh responden atau karyawan PT. Suzuki Finance Palu sebanyak 39 orang.
- d) Dokumentasi, yakni pengumpulan data berdasarkan catatan-catatan atau publikasi ilmiah lembaga atau institusi yang diperoleh dari berbagai sumber, melalui dokumen tertulis maupun elektronik.

Operasional Variabel

Agar lebih mudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dikemukakan batasan-batasan operasional yang akan digunakan sebagai acuan yang dijabarkan dalam kuesioner, adapun variabel-variabel dapat didefinisikan sebagai berikut:

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan proses atau kesanggupan mempengaruhi perilaku orang lain dan mengarahkannya agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai organisasi. (Kartono, 2005: 159).

Dimensi kepemimpinan sebagaimana diungkapkan oleh Hersey-Blanchard yang dikutip Wirjana dan Supardo (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:130) yaitu : (1) Telling (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan), (2) Selling (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), (3) Participating (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan (4) Delegating (kemampuan mendelegasikan kepada anggota)

Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir adalah usaha meningkatkan kemampuan pribadi atau individu dalam mencapai suatu tujuan kehidupan dimasa-masa yang akan datang (Arep dan Tanjung, 2004:22), dimensi dan indikatornya menurut Bernardin dalam (Nugroho dan Kunartinah, 2012) terdiri dari: (1). Pengembangan karier organisasional; Pengembangan karier organisasional dapat diukur dari beberapa indikator yaitu informasi karier, program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, keaneka ragaman karier, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan. (2). Pengembangan karier individual dapat diukur dari beberapa indikator yaitu mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karier, minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang tidak hanya dilihat dari apa yang dikerjakan tetapi juga bagaimana cara atau proses mengerjakannya. Menurut Byars dan Rue yang dikutip oleh Sartika (2015:57) bahwa prestasi atau kinerja diartikan sebagai hasil dari: (1). Usaha,

dimana dapat tercapai dengan adanya kemampuan atau perbuatan dalam situasi tertentu, jadi prestasi kerja merupakan hasil dari motivasi yang menunjukkan jumlah energy (fisik maupun mental) yang dipergunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. (2). Kemampuan ini biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. (3). Persepsi tugas merupakan penunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha dalam pekerjaanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu berjumlah 39 orang. Melalui kuesioner atau instrumen penelitian diperoleh gambaran secara nyata tentang keadaan yang sebenarnya. Hasil tersebut memperlihatkan karakteristik responden yang dideskripsikan meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan,

rata-rata insentif yang diterima setiap bulannya serta masa kerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 30 responden dengan presentase 76,9 %
- b. Berdasarkan usia, sebanyak 15 responden (38,5%) berusia antara 26-30 tahun.
- c. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden yaitu sebanyak 23 responden (53,0%) berpendidikan sarjana.
- d. Berdasarkan rata-rata insentif tang diterima, mayoritas responden yaitu sebanyak 30 responden (96,9%) mempunyai insentif antara 0-1 Juta.

Uji Multikolinearitas

Kriteria uji multikolinearitas didasarkan pada nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai ini tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel Independen | Collinearity Statistics | |
|----|--------------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan (X ₁) | 0,818 | 1,223 |
| 2 | Pengembangan karir (X ₂) | 0,818 | 1,223 |

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dilakukan melalui bantuan aplikasi komputer SPSS versi 20 dengan ringkasan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Dependen Variabel Y = Kinerja Karyawan**

| Variabel | Koefisien Regresi | Standar Error | t-hit | t-Sig |
|------------------------|-------------------|---------------|----------|-------|
| X1 = Kepemimpinan | 0.329 | 0.119 | 2.769 | 0.009 |
| X2= Pengembangan Karir | 0.356 | 0.119 | 2.989 | 0.005 |
| Constanta | = 1,573 | F-Statistik | = 14,465 | |
| R | = 0.667 | Sig. F | = 0.000 | |
| Adjusted R-Square | = 0.415 | | | |

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien dari persamaan regresi dengan data panel adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.573 + 0.329X_1 + 0.356X_2$$

1. Nilai constanta sebesar 1.573 berarti kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu sebelum dipengaruhi oleh variabel independen adalah sebesar 1.573.
2. Kepemimpinan (X1) dengan koefisien regresi 0.329 ini menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepemimpinan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu maka kinerja karyawan makin meningkat (variabel lainnya konstan).
3. Pengembangan karir (X2) dengan koefisien regresi 0.356 ini menunjukkan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Suzuki Finance Indonesia Palu maka kinerja karyawan makin meningkat (variabel lainnya konstan).

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu

Kepemimpinan dan pengembangan karir memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu. Hal ini ditunjukkan

oleh nilai kontribusi atau determinasi ganda sebesar 66,7%. Ini artinya 66,7% pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir mampu menaikkan nilai kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu dan 33,3% disebabkan oleh hal-hal lain diluar penelitian ini.

Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Arti positif disini menunjukkan bahwa pengaruh itu bersifat searah. Peningkatan nilai kepemimpinan dan pengembangan karir diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.

Hasil tersebut mengungkapkan, peran kepemimpinan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu menjadi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Begitupun pengembangan karir oleh karyawan di rasakan sangat penting dan sifatnya strategis. Olehnya itu peran kepemimpinan dan fungsi pengembangan karir harus ditingkatkan sesuai kondisi persaingan yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu

Variabel kepemimpinan memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Palu. Beberapa dimensi yang menjadi ukuran kepemimpinan berdasarkan teori Hersey-Blanchard yang dikutip Wirjana dan

Supardo (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:130) adalah telling, selling, participating dan delegating.

Pengaruh kepemimpinan bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi kepemimpinan yang dicerminkan oleh aktivitas telling, selling, participating dan delegating pada PT. Suzuki Finance Palu diikuti oleh makin tingginya nilai kinerja karyawan. Secara umum penilaian kelima indikator berada dalam rentang penilaian yang positif dari karyawan.

Sejauh ini pimpinan PT. Suzuki Finance Palu telah memberikan penjelasan kepada karyawan bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar. Dalam melakukan pengawasan, pimpinan berusaha menghindari gangguan terhadap aktivitas karyawan. Hal ini memberikan rasa senang pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pada saat tertentu pimpinan secara aktif mengambil keputusan untuk mengoreksi hal-hal yang dianggap kurang sesuai. Namun dalam kondisi ini masih ditemukan arus komunikasi yang kurang maksimal antara pimpinan dengan bawahan.

Tanggung jawab pimpinan terhadap keberhasilan transaksi juga masih harus ditingkatkan. Hal ini disebabkan masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap situasi yang berkembang. Kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan karyawan dinilai cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pimpinan tetap mengarahkan jalannya aktivitas pekerjaan dengan memberikan pembinaan kepada karyawan. Pimpinan memberikan ide sehingga karyawan berusaha untuk memperbaiki perilaku kerjanya dalam mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut karyawan masih diperlukan kemampuan pimpinan dalam memberikan solusi yang tepat untuk penyelesaian pekerjaan. Hal ini dianggap bahwa bukan hanya karyawan yang perlu memiliki kemampuan, namun dengan tantangan yang begitu tinggi tentu pimpinan harus pula meningkatkan kreatifitasnya

dalam memimpin.

Dalam upaya merangsang karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya, maka menurut karyawan sudah seharusnya pimpinan membagi pengetahuannya dengan karyawan. Selain itu karyawan melihat bahwa masih adanya perhatian yang rendah dari pimpinan dalam memperhatikan kegiatan kerja diluar jam normalnya. Hal ini menurut karyawan penting karena menyangkut pencapaian kerja yang maksimal sesuai target yang diinginkan. Jika kondisi ini diperbaiki maka bisa dipastikan kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan pencapaian saat ini.

Penggunaan metode kerja oleh karyawan dianggap cukup baik. Karyawan memiliki ide-ide untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dalam hal ini pimpinan PT. Suzuki Finance Palu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam hal penggunaan cara-cara kerja yang lebih produktif. Melalui perilaku ini maka karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya sesuai yang diharapkan pimpinan. Karyawan melihat bahwa masih terdapat beberapa pekerjaan yang seringkali tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dapat saja menurunkan kinerja jika dibiarkan terus menerus. Tugas pimpinan seharusnya memperhatikan kondisi ini melalui tolok ukur yang benar, sehingga ada keseimbangan antara volume kerja dengan kemampuan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu

Hasil uji statistik menunjukkan variabel pengembangan karir memberi pengaruh yang signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Palu. Sejumlah indikator yang menjadi ukuran pengembangan karir berdasarkan teori Bernardin (Nugroho dan Kunartinah, 2012) adalah pengembangan karir organisasional dan pengembangan karir

individual.

Pengaruh pengembangan karir bersifat positif. Dalam artian semakin baik penerapan fungsi kepemimpinan yang dicerminkan oleh pengembangan karir organisasional dan pengembangan karir individual pada PT. Suzuki Finance Palu, diikuti oleh makin tingginya kinerja karyawan.

Pengembangan karir organisasional merupakan upaya yang dilakukan pimpinan PT. Suzuki Finance Palu dalam mengembangkan karir karyawannya. Artinya, upaya itu merupakan inisiatif perusahaan untuk mempertahankan eksistensi dan daya saing usahanya. Sedangkan pengembangan karir individual adalah inisiatif karyawan untuk mengembangkan dirinya sehingga memberi kemampuan bersaing, baik di dalam perusahaan maupun dalam peningkatan pelayanan kepada konsumen.

Pengembangan organisasional dan individual memiliki perbedaan nilai yang relatif kecil. Menurut karyawan nilai pengembangan organisasional maupun individual masih harus ditingkatkan. Jika pengembangan karir organisasional dan individual makin baik, maka kontribusi kedua dimensi ini yang merupakan cerminan dari pengembangan karir, dapat memperbesar peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu,
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu.
3. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki

Finance Indonesia Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan:

1. Pemimpin diharapkan membangun pola komunikasi dua arah secara harmonis. Tanggung jawab pimpinan perlu ditingkatkan dengan mematuhi apa yang menjadi keputusan bersama.
2. Pemimpin harus menilai kinerja karyawan secara objektif sehingga tidak merugikan karyawan lain. Pemimpin perlu menunjuk karyawan yang dapat dipercaya ketika pimpinan berhalangan hadir.
3. Hendaknya karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu selalu menyampaikan apabila ada keluhan-keluhan kepada pimpinan dan lebih baik dilakukan secara kolektif.
4. Pengembangan karir yang ada lebih ditingkatkan sehingga karyawan tetap loyal pada perusahaan hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia dimasa yang akan datang.
5. Kiranya pimpinan atau manager PT. Suzuki Finance Indonesia Palu dapat memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi diri demi pengembangan karirnya dalam perusahaan khususnya bagi karyawan yang berprestasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya arahan dari pembimbing, karena itu penulis melalui kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Anhulaila M. Palampanga, M.S. selaku Ketua Tim Pembimbing yang telah

memberikan bimbingan, arahan dan saran yang tak ternilai harganya untuk penulisan artikel ini. Demikian pula kepada Dr. Lina Mahardiana, S.E., M.Si Anggota Tim Pembimbing.

DAFTAR RUJUKAN

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 131-132
- Cascio, W.F. 1998. *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke- 5. McGraw-Hill., United States
- Gomes, Faustino C. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellerigel, Don and John W. Socum, Jr. 1992. *Management, 6th Edition*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Kartono, Kartini, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahardiana, Lina. 2013. Analisis Perilaku Kepemimpinan Pengusaha Kecil Terhadap Budaya Kerja (Studi Kasus Pada Pengusaha Kecil Bidang Konstruksi Di Kota Palu). *Journal Buletin Ekonomi* Vol. 18 No.1
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resorces Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Natsir, Syahir. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Perbankan di Sulawesi Tengah*. Disertasi, Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol. 19, No. 2, Hal. 153 – 169
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ruky, Achmad. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sartika, Amwiarni, 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu, *e-Jurnal Katalogis*. Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 54-65
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiani, Ambar T dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.