indOmera Jurnal Magister Manajemen
Vol.6, No.11 • March 2025 •
e-ISSN: 2721-382X
jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kabupaten Pidie Jaya)

Fadhlun[1*)], Mai Simahatie[2], Mirza[2], Konadi W.[3]

[1] Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pidie Jaya
[2] Dosen Manajemen FEB Universitas Islam kebangsaan Indonesia (UNIKI) – Bireuen, Aceh
[3] Dosen FE Universitas Almuslim – Bireuen, Aceh

[*]) email: fadluneste@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v6i11.509

Article history

Received:
December 28, 2024
Revised:
January 12, 2025
Accepted:
March 7, 2025

Page:
68 - 76

Keywords:
leadership, organizational culture, career development, employee performance

ABSTRACT: This research was conducted at DPMG Pidie Jaya Regency regarding employee performance, the influence of leadership, organizational culture with Career Development as an intervening variable. The type of quantitative research, with the causality analysis method, so that path analysis was used with the help of SMART-PLS. Based on the results of the study; (1) that leadership and organizational culture, directly and indirectly have a significant effect on employee performance. (2) Career development has a significant effect on employee performance. (3) Leadership and organizational culture factors have a significant effect on Career Development. (4) Leadership has a significant effect on employee performance through Career Development. Likewise, organizational culture has a significant effect on employee performance through Career Development. (5). leadership, organizational culture, and career development have a significant effect on employee performance simultaneously.

.

ABSTRAK: Penelitian dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie Jaya, menyangkut kinerja pegawai, pengaruh. kepemimpinan, budaya organisasi dengan Pengembangan Karir sebagai variabel *intervening*. Jenis penelitian kuantitatif, dengan metode analisis kausalitas, sehingga digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan SMART-PLS. Berdasarkan hasil penelitian; (1) bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi, secara langsung dan tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Faktor kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pengembangan Karir. (4) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Pengembangan Karir. Demikian juga budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Pengembangan Karir. (5). kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

.

Pendahuluan (*Introduction*)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie Jaya merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Pidie Jaya Nomor 4 Tahun 2016. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah menjadi sorotan publik, terutama sejak berkembangnya iklim pemerintahan yang lebih demokratis. Masyarakat mulai mempertanyakan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah daerah. Aparatur pemerintah daerah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dengan profesionalisme tinggi, bersikap produktif, transparan, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kinerja SKPD dievaluasi dengan hasil pencapaian realisasi anggaran, dan sebagai organisasi sektor publik harus memiliki kinerja yang berorientasi pada kebutuhan masyarakat dan mampu merespons lingkungan dengan memberikan pelayanan yang transparan, berkualitas, dan adanya pembagian tugas yang baik. Semakin besar pula tuntutan publik terhadap pertanggungjawaban yang harus diberikan oleh penyelenggara negara atas mandat yang dipercayakan kepada mereka. Kinerja sektor publik secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial (Helmiyah dan Murhaban, 2016).

Di era globalisaasi dan informasi saat ini DPMG menghadapi kondisi lingkungan yang dinamis dengan mengikuti perkembangan dan perubahan yang cepat. Yang mengharuskan juga keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif dan berkualitas. Dalam mencapai kinerja dari masing-masing individu, pegawai berusaha dengan sebaik mungkin untuk itu dan menghasilkan kerja yang maksimal, karena disadari kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam survei awal, peneliti mengkukur perihal dengan kinerja pegawai DPMG Pidie Jaya, melalui kuesioner, dan hasilnya masih tergolong kurang memadai. Hal ini terlihat dari rendahnya ketelitian dalam bekerja (25%), kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan (16,67%), pencapaian target yang rendah (8,33%), ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (20,84%), hasil kerja yang tidak memenuhi standar (12,50%), kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan (16,67%), serta minimnya inisiatif dengan hanya menunggu perintah atasan (33,33%).

Maka ada dugaan, adannya faktor yang membuat hasil kerja masih rendah, dan ini terkait langsung maupun tidak langsung pada pengembangan karier pegawai, juga faktor eksternal lainnya yaitu dukungan kepemimpinan dan budaya kerja di DPMG Pidie Jaya.

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya, status sosial, perasaan bangga, dan sebagainya (Rivai, 2013).

Kenyataannya, pada DPMG kabupaten Pidie Jaya, menurut penilaian pegawai bahwa prestasi kerjanya tidak akan diberikan kenaikan jabatan (13,33%), ada yang berpendapat, pegawai yang mampu menonjolkan kualitas kerja yang baik tidak diberikan kenaikan karir yang positif (16,67%), Ada 8,33% menyatakan pegawai kurang merasa nyaman dengan kegiatan kerja yang dihadapi, dan 29,17% menyetakan masih adanya sistem senioritas dalam ruang lingkup internal. Dan 25 % pegawai pengakui tidak selalu diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuannya, hal ini membuat kinerja pegawai tidak optimal.

Oleh karena itu ada kaitan pengaruh kepemimpinan pada dinas tersebut. Peran Kepala dinas dapat melihat sisi kurang dan potensi yang unggul dari pegawai menjadi keniscayaan agar mencapai tujuan pelayanan pada masyarakat secara baik dan profesional. Kualitas dan gaya kepemimpinan Kepala Dinas harus memberikan teladan dan memotivasi para bawahannya agar memberikan kinerja terbaiknya.

Pegawai memberi penilaian, bahwa kepemimpinan pada dinas ini, walaupun sudah berjalan baik namun masih belum optimal dengan kendala klasik. Sebanyak 25% pegawai mengungkapkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap bawahannya, serta 25% lainnya menyatakan kurangnya pengawasan dalam proses pekerjaan. Selain itu, 12,50% pegawai menilai pimpinan kurang mampu menganalisis masalah, kurang bersikap baik dengan rekan kerja, dan kurang efektif dalam mengambil keputusan sulit.

Disamping itu, dalam sisi ilmu manajemen, organisasi dikatakan sehat dengan budaya organisasi yang baik sebagai budaya kerja. Hal ini menjadi tanggung jawab besar pimpinan untuk selalu mensosialisasi, baik akibat adanya regulasi atau kebijakan internal maupun ekternal. Menurut Mondy dan Martocchio (2019) budaya organisasi adalah sistem dari nilai bersama, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Robbins dan Judge (2018) memastikan agar budaya kerja baik, adanya kesepakan bersama pentingnya kedisiplinan, ketepatan, keramahan, ketanggapan, dan koordinasi. Maka atas fenomena diatas, peneliti mencoba mendalami permasalah kinerja pegawai dengan melihat faktor pengembangan karir, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karier Implikasinya pada Kinerja Pegawai

Kepemimpinan menjadi inti dalam koordinasi dan singkronisasi kerja dan pegawai. Kemampuan ini tidak semua orang menguasainya, perlu didasarkan pada pendidikan dan pengalaman. Karena kepemimpinan sebagai pola meyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya (Sagala dan Rivai, 2013).

Ada beberapa karakteristik (sifat-sifat) pemimpin, yang menurut Fayol, harus sehat, cerdas, setia, jujur, berpendidikan, dan berpengalaman. Sedangkan Terry menyatakan pempimpin harus memiliki kekuatan, kestabilan emosi, kemampuan hubungan manusiawi, dorongan pribadi, keterampilan berkomunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan bergaul, dan kemampuan teknis. Juga Teed, menyatakan pemimpin penuh energi, semangat mencapai tujuan, memiliki gairah kerja, ramah, jujur, punya keahlian teknis, mampu mengambil keputusan, cerdas, punya keahlian mengajar, punya keyakinan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Penelitian beberapa akademisi dan praktisi juga membuktikan hal tersebut, walau tidak semua sama dan kondisi yang berbeda, seperti Sumarsid dan Paryati (2020), Meutia dan Andriani (2017), Poerwaningrum dan Sudirjo (2016), Nurrahmah, *et al*. (2024) dan Affan I., *et al*. (2024).

Salah satu indicator kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah kualitas pekerjaan, untuk menjaga kualitas pekerjaan maka perusahaan harus mampu menjaga kinerja setiap karyawannya. Siagian (2015) menyatakan bahwa "kinerja dipegaruhi oleh kepemimpinan dan pengembangan karir". Sementara pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan (Wibowo, 2006).

Penelitian Lutfa FY., Sinollah (2023) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir dan dampaknya pada kinerja karyawan, menunjukkan adanya pengaruh: (1). kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. (2). kepemimpinan secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun melalui pengembangan katier berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Ahmaluddin, Rafian J. (2022) menunjukkan kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karier Implikasinya Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan kesatuan dari berbagai pemikiran, asumsi, nilai, harapan, sikap, dan norma yang mengikat organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keunggulan bisnis suatu perusahaan (Stok, Markic, *et al*., 2010 dalam Wardhana, *et al*., 2021).

Jadi, budaya organisasi memiliki karakteristik yaitu norma-norma, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan cara memiliki organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya. Sehingga dengan budaya yang mapan sangat efektif dalam memperbaiki kontrol sosial dalam organisasi yang berdampak pada perilaku dan keputusan karyawan, mengikat karyawan secara sosial untuk bekerjasama dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Dan berguna bagi karyawan dalam memahamai tujuan organisasi yang mendorong karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

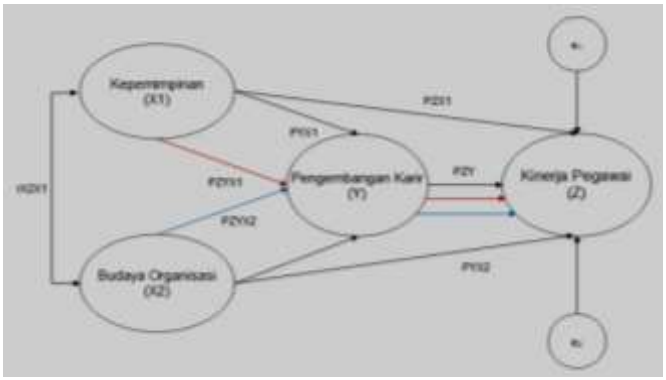
Schraeder, *et al*., (2005) dalam Wardhana, *et al*. (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki dampak secara praktis pada seluruh aspek kehidupan organisasi meliputi interaksi antar anggota organisasi, penyelesaian pekerjaan, pengambilan keputusan dalam organisasi, strategi dan kebijakan serta prosedur organisasi. Penelitian Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019) menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga penelitian Mardiani, I.N & Sepdiana Y.D. (2020), menemukan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a). Metode dam Analisis yang Digunakan

Penelitian didasarkan atas persepsi pegawai DPMG kabupaten Pidie Jaya. Menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dan analisis dilakukan secara statistik (analisis jalur). Analisis ini pengembangan regresi dimana antar variabel eksigen terdapat hubungan kausal (Marwan, *et al*., 2023). Akan dibuktikan (hipotesis), bahwa apakah ada hubungan antar variabel eksogen (kepemimpinan dan

budaya organisasi) terhadap pengembangan karier. Lalu dikaitkan dengan dampaknya pada kinerja pegawai. Maka model analisis keseluruhan dinyatakan dengan struktural berikut:



Gambar 1. Struktur Model Penelitian Keseluruhan

b). Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah pegawai DPMG kabupaten Pidie Jaya, sejumlah 24 pegawai yang menjadi studi kasus.

c). Definisi Variabel dan Dimensi

Adapun konsep variable dan dimensi pengukurnya dinyatakan berikut ini:

Tabel 1. Konsep Variabel dan Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan (Hasibuan, 2017).	Perilaku sebagai saluran komunikasi	• Kemampuan dalam menyerap infomasi • Mengkomunikasikan berbagai informasi
	Bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan	• Pengawasan terhadap bawahan • Pengawasan terhadap pelaksanaan proses pekerjaan
	Kemampuan menghadapi berbagai persoalan	• Kemampuan menyelesaikan permasalahan institusi • Kemampuan menyelesaikan permasalahan bawahan • Kemampuan menyelesaikan permasalahan masyarakat yang berkepentingan
	Berfikir secara analitik dan konsesional	• Kemampuan mengkaji atau menganalisis masalah yang terjadi • Kemampuan memberikan solusi atas masalah yang terjadi
	Mediator atau juru penengah	• Menjadi penengah atau mediator atas konflik yang terjadi • Mememberikan solusi atas konflik masalah yang terjadi
	Membangun hubungan kerja sama	• Kemampuan membangun hubungan kerja sama dengan berbagai pihak internal institusi • Kemampuan membangun hubungan kerja sama dengan berbagai pihak eksternal institusi
	Wakil resmi dari Institusi	• Kemampuan menjadi wakil resmi dari institusi yang dipimpinnya • Kemampuan berkomunikasi dalam rapat atau forum
	Mengambil keputusan-keputusan sulit	• Kemampuan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit • Kemampuan dalam mengambil keputusan-keputusan sulit • Kemampuan mengelola berbagai masukan pemerintahan baik dalam menjalankan proses pekerjaan maupun dalam pengelolaan pemerintahan secara keseluruhan
Budaya Organisasi (Stok, Markic, Bertoncelj, dan Mesko (2010) dalam Wardhana, et al (2021))	Kedisiplinan	• Kehadiran tepat waktu • Kepatuhan atas aturan kepegawaian • Kepatuhan atas perintah pimpinan
	Ketepatan	• Ketelitian • Kesesuaian terhadap prosedur • Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
	Keramahan	• Bersikap ramah kepada sesama rekan kerja • Bersikap ramah terhadap pimpinan • Bersikap ramah kepada tamu yang berkepentingan
	Ketanggapan	• Respon cepa atas masalah yang terjadi • Solusi atas masalah • Kemampuan mengatasi kendala

Variabel	Dimensi	Indikator
	Koordinasi	• Kerjasama antar rekan kerja • Komunikasi dengan baik dalam tim • Koordinasi dengan berbagai pihak terkait
Pengembangan karier (Busro, 2018)	Prestasi Kerja	• Pegawai yang menghasilkan pretasi pada kinerja selalu diberikan apresiasi oleh instansi • Pegawai yang mampu menunjukan prestasi kerjanya akan diberikan kenaikan jabatan di dalam instansi
	Exposure (Menonjol)	• Pegawai yang mampu menonjolkan kualitas kerja yang dilakukan akan diberikan kenaikan karir yang positif • Pegawai satu sama lain saling Memberikan kemampuan untuk menunjukan kemampuan • Mereka
	Kesetiaan Karyawan Pada Perusahaan	• Pegawau merasa nyaman dengan kegiatan kerja yang dilakukan • Pegawai ingin terus bersama membangun instansi bersama-sama
	Pemanfaatan Mentor dan Sponsor	• Tidak ada senioritas dalam ruang lingkup internal • perusahaan • Pegawai yang sudah bekerja lama selalu memberikan pengarahan dan saran kepada karyawan yang baru masuk
	Kesempatan Untuk Tumbuh	• Pegawai selalu diberikan ilmu yang belum pernah mereka • ketahui • Pegawai selalu diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuannya
	Dukungan Bawahan	• Pegawai merasa nyaman pada saat diberikan tugas oleh atasan • Pegawai baru selalu diberikan semangat oleh pegawai lama
	Pengunduran Diri	• Prosedur Kebijakan pengunduran diri tidak merugikan pegawai • Instansi memiliki kebijakan untuk memberhentikan pegawai secara sepihak
Kinerja Pegawai (Robbins, (2006, Riniwati, 2011, Sagala & Rivai, 2013, Koopmans et al, 2014, dan Mangkunegara, 2014)	Kualitas kerja	• Ketelitian dalam bekerja • Penguasaan terhadap tugas
	Kuantitas kerja	• Pencapaian target • Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan perusahaan
	Tanggung jawab	• Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Menerima hasil kerja yang telah dicapai
	Kerja sama	• Kemampuan melakukan kerja sama dengan rekan kerja • Kemampuan membangun hubungan dengan rekan kerja
	Inisiatif	• Kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah atasan • Kesediaan untuk memperbaiki kesalahan

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

Data diperoleh berdasarkan persepsi/penilaian pegawai (responden), dengan skala ordinal, oleh karenanya dilakukan kuantifikasi ke dalam skala interval dengan *Metode Successive Interval* (MSI), kemudian diperiksa validitas dan reliabilitas agar dapat digunakan dengan yakin, dan untuk dianalisis.

1). Hasil Penelitian

a). Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya (Ghozali, 2016). Hasil *cross loading factor* dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 adalah

Tabel 2. Uji Validitas berdasarkan Nilai *Cross Loading*

Nilai *cross loading*	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai
Max	0,876	0,853	0,786	0,739
Min	0,643	0,732	0,639	0,631
Rerata	0,777	0,810	0,701	0,668

Nilai *cross loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai minimum >0.5 maka semua valid.

Lalu reliabilitas instrumen dengan *composite reliability*, apabila memiliki nilai > 0.7 maka realble (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. *Composite Reliability*

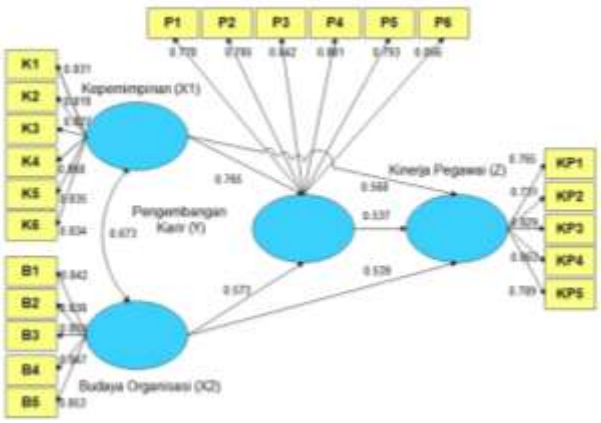
	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.939
Budaya Organisasi	0.936
Pengembangan Karir	0.943
Kinerja Pegawai	0.956

Sumber: Olah data dengan SMART-PLS (2024)

b). Hasil Analisis

(1). Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat dua jenis validitas dalam PLS-SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Analisis tersebut terdapat dalam *PLS-Algorithm*, berikut ini:

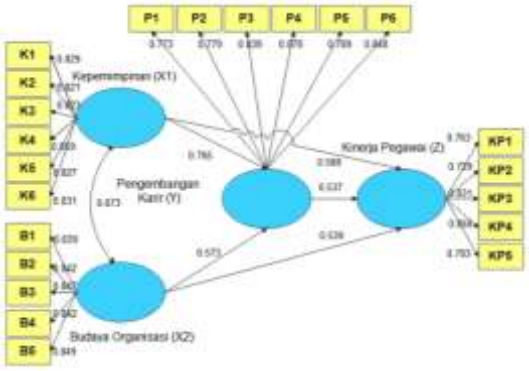


Gambar 3. *Output Calculate Algorithm (*Sumber: Hasil SMART-PLS)

Berdasarkan pada gambar 2, menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.5 yang artinya seluruh indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum.

(2). Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengukuran model struktural (*inner model*) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural (Ghozali, 2016). Pengujian berdasarkan nilai *path* signifkan atau berpengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai t. Nilai t itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam software SMART-PLS 4.0. Berikut adalah hasil *bootstrapping* pada penelitian ini:



Gambar 3. *Output Calculate Bootstrapping (*Sumber: hasil SMART-PLS)

(3). Evaluasi Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R*-Square adalah koefisien determinasi untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil nilai *R-Square* dalam penelitian ini:

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	R-Square
Pengembangan Karir	0.783
Kinerja Pegawai	0.773

Jadi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir sebesar 0.783. Variabel Kinerja Pegawai dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.773, artinya variabel ini memiliki pengaruh sebesar 0.773.

(4). Predictive Relevance

Q-Square digunakan untuk dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameter (Ghozali, 2016). Semakin tinggi nilai *Q- Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Berikut hasil perhitungannya:

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Q^2 (*predictive relevance*) sebesar 0.951. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 95,1%. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

(5). Uji Hipotesis

Untuk mengukur signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan P-*Values* antara variabel independen ke variabel dependen. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai T-*Statistic* > 1.96 dan nilai P-*Values* < 0.05 (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *path coefficient* pada *output* Smart PLS.

Tabel 5. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Kepemimpinan -> Pengembangan Karir	0.765	0.683	0.063	6.479	0.000
Budaya Organisasi -> Pengembangan Karir	0.573	0.568	0.058	5.441	0.000
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0.568	0.559	0.059	5.396	0.000
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.539	0.521	0.021	5.196	0.000
Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.537	0.543	0.053	5.176	0.000
Kepemimpinan -> Budaya Organisasi	0.673	0.668	0.068	5.721	0.000

Berdasarkan pada tabel 5 diatas menjelaskan bahwa hasil hipotesis secara keseluruhan dinyatakan diterima. Maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

2). Pembahasan

a). Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir

Besarnya koefisien parameter 0.765 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 6.479 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

b). Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir

Besarnya koefisien parameter 0.573 yang berarti terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.441 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir.

c). Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter 0.568 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.396 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

d). Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter 0.539 yang berarti terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.196 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

e). Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya koefisien parameter 0.537 yang berarti terdapat pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.176 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, maka Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

f). Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Besarnya koefisien parameter 0.673 yang berarti terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.721 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Pengembangan Karir sebagai variabel *intervening* antara variabel Kepemimpan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Algoritma *Bootstrapping* SMART-PLS 4.0 berikut ini:

Tabel 6. ***Total Indirect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean	STDEV	T-Statistic	P-Values
Kepemimpinan--> Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.381	0.378	0.038	4.398	0.000
Budaya Organisasi --> Pengembangan Karir -> Kinerja Pegawai	0.341	0.313	0.043	4.277	0.000
Kepemimpinan--> Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.339	0.328	0.038	4.263	0.000

g). Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawaimelalui Pengembangan Karir sebagai Variabel *Intervening*

Dari tabel 6 bahwa Pengembangan Karir memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.381 dan nilai *t-statistic* sebesar 4.398. Dikarenakan *t-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari t-tabel 1.96 maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai .

Pengembangan Karir memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.339. Dan terbukti Pengembangan Karir dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya Organisasi memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.339 dan terbukti bahwa Budaya Organisasi dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.773 atau 77,3%.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir sebesar 78,1%, sedangkan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan (*Conclusion*)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Kepemimpinan dan juga Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai serta Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie Jaya.
2. Kepemimpinan Kepala Dinas berpengaruh terhadap kinerja pegawai juga dibuktikan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Kepemimpinan kepala Dinas berhubungan dengan budaya organisasi.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pegawai. Demikian juga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan karir pegawai.

5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi. Dan Kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie Jaya secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

1) Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
2) Affan I., Rizkan A., Luthfi L., Konadi W., (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada SD di Sungai Mas Kabupaten Aceh Barat), *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 2(1):91-99, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg. DOI: https://doi.org/10.51179/psg.v2i1.2611.
3) Ahmaluddin, Rafian Joni (2022). The Effect of Leadership and Career Development on Employeeperformance in The Ministry of Religion, Bandar Lampung City, *Ekonometrika: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Statistika Pascasarjana Sabura, p.93-102*, https://doi.org/10.24967/xx.v8i
4) Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
5) Busro, Muhammad (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
6) Fayol, Henry (2017). *Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen*, Jakarta: PT. Elex Media
7) George R. Terry (2005), *Principles of Management*, Alexander Hamilton Institute, New York.
8) Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.* BP Undip. Semarang
9) Lutfa Febi Yanti, Sinollah (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Journal Islamic Business and Enterpreneurship*, 2(2), 131 – 139, http://ejournal.uniramalanga.ac.id/index.php/jibe
10) Helmiyah dan Murhaban (2016). Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Kota Lhokseumawe, *Jurnal Akuntansi dan Pembangunan* | 2(3).
11) Mangkunegara, A. P. (2014) *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
12) Mardiani, I.N & Sepdiana Y.D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01), 1-10
13) Meutia, Tuti., dan Andriani, Eva. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah I Aceh dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 15-33
14) Mondy, R.W., Martocchio, J.J. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
15) Nurrahmah, M. Yusuf, Mohd. Ilyas (2024). Analisis Kinerja dari Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward*, dan Motivasi (Studi Kasus Guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie Jaya), *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 2(2): 147-153, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg. DOI: https://doi.org/10.51179/psg.v2i2.3070
16) Poerwaningrum, H. E., & Sudirjo, F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 1-12
17) Rivai, 2013).
18) Robbins, dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT Intan Sejati.
19) Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
20) Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
21) Sumarsid., Paryati, Atik Budi. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Rotaryana Engineering. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2), 139-147
22) Tead Ordway (1963). *The of leadership*. Newyork. Mc. Graw Hill Book Co, Inc
23) Wardhana, Aditya. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Media Sains Indonesia
24) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.