



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

E-ISSN: 2961-7979

Volume 2, No 4, Tahun 2024

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CIMB NIAGA TBK. TANGERANG SELATAN

Andrianto^{1*}, Agustina Mogi²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

*Korespondensi: andrianto10596@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Received: 4 Maret 2024 Revised: 20 April 2024 Published: 25 Mei 2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Tangerang Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif pendekatan asosiatif. Populasi sebanyak 63 orang, pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, adapun sampel dalam penelitian ini yakni 63 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuisioner, teknik analisis data uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yaitu, uji t, dan uji F dengan menggunakan software SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 23,506 + 0,392 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 28,8%, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,969 > 2,000)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana $Y = 14,178 + 0,646 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 mempunyai tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 54,6%, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,557 > 2,000)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 12,994 + 0,103 X_1 + 0,571 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,747 mempunyai tingkat hubungan kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 55,8%, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,898 > 3,150)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dalam penelitian ini $H_0$3 ditolak dan H_a3 diterima.
Keywords: Participative Leadership Style, Career Development and Employee Performance.	Abstract This research aims to determine the influence of Participative Leadership Style and career development on employee performance at PT. Bank Cimb Niaga Tbk. South Tangerang. This research is a quantitative associative approach. The population was 63 people, sampling was taken using a saturated sampling technique, while the sample in this study was 63 respondents. Data collection techniques using questionnaires, data analysis techniques for validity, reliability, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests, namely, t tests, and F tests using SPSS Version 26 software. Research results shows a simple linear regression equation $Y = 23.506 + 0.392 X_1$. The correlation coefficient value of 0.537 has a fairly strong level of relationship, the coefficient of determination value is 28.8%, has a significant effect on employee
© 2024 Perkumpulan Dosen Muslim Indonesia Under the license CC BY-SA 4.0 	

performance with the results t calculated $> t$ table or $(4.969 > 2.000)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$. Career development affects employee performance with a simple regression equation $Y = 14.178 + 0.646 X_1$ ($8.557 > 2.000$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Participative leadership style and career development influence employee performance with the multiple regression equation $Y = 12.994 + 0.103 X_1 + 0.571 X_2$ (F count $> F$ table or $(37.898 > 3.150)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, then in this study H_03 is rejected and H_a3 is accepted

1. PENDAHULUAN

SDM yang baik akan mendorong organisasi untuk maju serta berkreasi, peralatan tingkat atas serta lingkungan yang dimiliki organisasi akan jadi percuma bila tidak didukung oleh SDM yang baik. Mengawasi SDM dalam sesuatu asosiasi/ organisasi tentu bukan sesuatu yang mudah karna mencakup bermacam komponen didalamnya, khususnya perwakilan, pelopor, serta kerangka kerja sesungguhnya. Perpaduan ketiga perihal tersebut diyakini akan menghasilkan tempat kerja yang kondusif sehingga kedua perwakilan serta pionir dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. SDM yang hebat wajib kelihatan dalam eksekusi yang representatif serta sukses.

Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagi aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya tersebut, perusahaan perlu mengadakan standar kerja tertentu di dalam perusahaan. Standar kerja menjelaskan

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Fadil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang berlandaskan pada filsafat positime, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan intrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya kepemimpinan Partisipatif (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,506	3,122		7,529	,000
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	,392	,079	,537	4,969	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil uji regresi linier sederhana variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 23.506 + 0,392 X1$$

Dimana X1 = Gaya kepemimpinan partisipatif

Y = Kinerja karyawan

Jika nilai X1 = 0 akan diperoleh Y = 23.506

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 23.506 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 23.506. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,392 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Gaya kepemimpinan partisipatif ditingkatkan sebesar satu satuan maka keputusan pembelian sebesar 0,392 akan meningkatkan satuan.

a. Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,178	2,906		4,878	,000
Pengembangan Karir (X2)	,646	,076	,739	8,557	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber :Data diolah dengan IBM SPSS, (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil uji regresi linier sederhana variable Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,178 + 0,646 X2$$

Dimana X2 = Pengembangan karir

Y = Kinerja karyawan

Jika nilai X2 = 0 akan diperoleh Y=14,178

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14,178 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Pengembangan karir (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,178. koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,646 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika pengembangan karir ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan sebesar 0,646 akan meningkatkan satuan.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Output Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,994	3,027		4,292	,000		
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X ₁)	,103	,079	,141	1,311	,195	,633	1,579
Pengembangan Karir (X ₂)	,571	,094	,653	6,055	,000	,633	1,579

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,994 + 0,103 X_1 + 0,571 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 12,994 diartikan bahwa jika variabel Gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) dan pengembangan karir (X₂) tidak di pertimbangkan, maka keputusan kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,994 Point
- Nilai Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁) 0,103 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan karir (X₂) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,103 point.
- Nilai Pengembangan karir (X₂) 0,571 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak adanya perubahan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X₁) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keputusan variabel kinerja karyawan sebesar 0,571.

3) Analisis Koefisien Korelasi

- Analisis Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Output Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

		Correlations	
		Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1,000	,537
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	,537	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	,000
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	,000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	63	63
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	63	63

Sumber: Output SPSS 26/1 yang diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,537 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan hubungan **Cukup Kuat**, artinya Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) berhubungan Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Analisis Koefisien Korelasi Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Output Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Kinerja Karyawan (Y)	Pengembangan Karir (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1,000	,739
	Pengembangan Karir (X2)	,739	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	,000
	Pengembangan Karir (X2)	,000	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	63	63
	Pengembangan Karir (X2)	63	63

Sumber: Output SPSS 26/1 yang diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,739 berada pada 0,60 – 0,799 dengan hubungan **Kuat**, artinya Pengembangan karir (X2) berhubungan Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Analisis Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Output Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan partisipatif (X1) dan Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,543	2,710
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,747 berada pada 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**, artinya Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan Pengembangan karir (X2) berhubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4) Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 7. Hasil Output Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan partisipatif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,276	3,411
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)				

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Dari tabel diatas R Square sebesar 0,288 diartikan variabel Gaya Kepemimpinan partisipatif (X1) memberikan kontribusi pengaruh 28,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 71,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

a. Analisis Koefisien Determinasi Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Output Koefisien Determinasi Pengembangan karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,538	2,725
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2)				

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Dari tabel diatas *R Square* sebesar 0,546 diartikan variabel Pengembangan karir (X2) memberikan kontribusi pengaruh 54,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisaya 45,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

b. Analisis Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Output Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,543	2,710
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Dari tabel diatas *Adjusted R Square* 0,558 diartikan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memberikan kontribusi pengaruh 55,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 44,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Output Uji t Parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,506	3,122		7,529	,000
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	,392	,079	,537	4,969	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Hasil uji parsial (uji t) antara Gaya Kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,969 > 2,000$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk."

a) Uji Hipotesis Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Output Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,178	2,906		4,878	,000
Pengembangan Karir (X2)	,646	,076	,739	8,557	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 26/1yang diolah (2023)

Hasil uji parsial (uji t) antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,557 > 2,000$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk.”

b. Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Output Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	556,477	2	278,238	37,898	,000 ^b
Residual	440,507	60	7,342		
Total	996,984	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Sumber: Output SPSS 26 yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai $F_{hitung} 37,898 > F_{tabel} 3,150$ atau nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima maka hasil penelitian menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengembangan Karir/1secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Cimb Niaga Tbk.”.

3.2 Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,537 berada pada interval antara 0,40 – 0,599/1artinya variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) memiliki hubungan cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi R Square sebesar 0,288 atau sebesar 28,8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,969 > 2,000$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan demikian maka/1 H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya

kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh I Nyoman Partha Astinatria, I Wayan Gede Sarmawa, Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif/1berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung dengan koefisien regresi sebesar 0,418. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung dengan koefisien regresi sebesar 0,418. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah 79,718 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 yang berarti memang benar ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Dinayu Konveksi Ubung.

b. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil nilai korelasi R sebesar 0,739 berada pada interval antara 0,60 – 0,799 artinya variabel pengembangan karir (X2) memiliki hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,546 atau sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,557 > 2,000) dan $sig < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Lidya Pricilla, Irma Sari Octaviani, Pengaruh Kompetensi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt bank cimb niaga, tbk temanggung, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,007 < 0,05$). Semakin baik tingkat komitmen yang dimiliki oleh para karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,005 < 0,05$). Semakin baik pengembangan karir akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,049 < 0,05$). Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, tingginya tingkat komitmen, serta pengembangan karir yang baik akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,000 < 0,01$).

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 12,994 + 0,103 X_1 + 0,571 X_2$, Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,747 berada pada 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**, artinya Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) dan Pengembangan karir (X2) berhubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y)./1Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,558 atau sebesar 55,8% dan sisanya 44,2% dipengaruhi

faktor lain diluar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,898 > 3,150)$, hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima maka hasil penelitian menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Cimb Niaga Tbk.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikatakan oleh M. Irfan Nawawi, Dkk (2016), Universitas Jayabaya, Jurnal Manajerial, ISSN: 2477- 1376 Vol. 9, No.2, Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karyawan PT Khalifa International Business Jakarta. Hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda didapat persamaan regresi berganda $Y = 16,687 + 0,570X_1 + 0,696X_2$ Hal ini menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen karyawan Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat di artikan, nilai $a = 16,687$ yang artinya adalah jika ada dari variabel kepemimpinan dan pengembangan karir memiliki nilai 0, maka nilai komitmen karyawan PT Khalifa International Bussiness sebesar 16.687, di dapat nilai $X_1 = 0,570$ yang berarti setiap ada kenaikan dari nilai kepemimpinan satu kali, maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan sebesar 0,570. Sementara variabel pengembangan karir di dapat nilai $X_2 = 0,696$ yang artinya setiap kenaikan dari nilai pengembangan karir, maka akan diikuti dengan peningkata komitmen karyawan sebesar $=0,696$.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh serta pembahasan ataupun analisis terkait pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank Cimb Niaga Tbk Tangerang Selatan) dengan implementasi metode kuantitatif, maka dapat disimpulkan poin-poin sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang **cukup kuat** antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil Nilai korelasi R sebesar 0,537. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,288 atau sebesar 28,8% dan sisanya 71,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**4,969 > 2,000**) dan sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk.
- 2) Terdapat pengaruh hubungan yang **kuat** antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil nilai korelasi R sebesar 0,739. Sedangkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,546 atau sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji Hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**8,557 > 2,000**)/1 dan sig < 0,05 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima hal ini menunjukkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Cimb Niaga Tbk.

- 4) Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 12,994 + 0,103 X_1 + 0,571 X_2$, Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,747 artinya Gaya kepemimpinan partisipatif dan Pengembangan karir mempunyai tingkat hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,558 atau sebesar 55,8% dan sisanya 44,2% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(37,898 > 3,150)$, hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka hasil penelitian menunjukkan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Cimb Niaga Tbk.

2. Saran

Bagi PT Bank Cimb Niaga Tbk.

- 1) Terkait variable Gaya Kepemimpinan Partisipatif terdapat penilaian terendah pada indikator 1 No. 2 (dua) yaitu pada indikator “komunikasi” pada pernyataan “saya memilih diam saja ketika acara diskusi, dengan nilai rata-rata 2,79 masuk dalam kategori **Kurang Setuju**. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi kepada karyawan mengenai komunikasi contohnya memberikan kesempatan ketika ada acara diskusi atau forum meeting agar karyawan mempunyai kesempatan untuk menyampaikan kendala atau pemikiran yang mau disampaikan kepada atasan atau perusahaan karena hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan berkomunikasi dengan atasan.
- 2) Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Pengembangan Karir terdapat penilaian terendah pada indikator no 10 (Sepuluh) yaitu pada indikator “Tingkat Kepuasan” dengan pernyataan, saya sangat puas dengan kesejahteraan perusahaan ini dengan nilai rata-rata 2,49 masuk dalam kategori **Kurang Setuju**. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan lagi mengenai pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawan serta menyesuaikannya dengan memberikan kesempatan dalam mempromosikan pengembangan karir bagi karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dan sudah menunjukkan kinerjanya pada perusahaan tersebut, dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja yang lebih baik lagi.
- 3) Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan terdapat penilaian terendah pada indikator no 5 (Lima) yaitu pada indikator “Efektifitas biaya” Biaya untuk pengeluaran buget tidak selalu bersamaan, dengan nilai rata-rata 2,52 masuk dalam kategori **Kurang Setuju**. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dari segi efektifitas biaya karyawan salah satunya adalah perusahaan melatih karyawan agar sanggup menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja dan memberikan materi *training service excellence* seperti penampilan, kesopanan dan ramah, kesediaan melayani, pengetahuan dan keahlian, kejujuran dan kepercayaan, dan efisiensi kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat tentunya memiliki kualitas kerja

yang lebih baik dan konsumen akan tetap memilih PT.Bank Cimb Niaga Tbk.sebagai tempat yang memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas.

- 4) Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menambah atau memasukan variabel lain yang tidak diteliti disini, juga dapat melakukanteknik interview sehingga data yang didapat akan lebih menggambarkan keadaan sebenarnya pada populasi dan sampel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dn Evaluasi Kinerja Karyawan. In P. Aswaja. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. In Amirullah, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astrinatia, I. P., & Sarmawa, I. G. (Februari 2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat Kerja karyawan. *Widya Manajemen*, Vol.2 No.1 Hal 47-59 ISSN 2655-9501.
- Djoko, S. (2014). Pengarus gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada prestasi kerja pegawai. *Ilmu Ekonomi dan manajemen*, Vol 1 No1-10.
- Fadil, S. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Ilmiah Clean Government ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742*, VOL. 1 NO. 2.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. In *PT Buku Seru* (pp. 21-25). Yogyakarta.
- Hamdan, A. Y., & Pranosa, A. G. (Desember 2019). Kepemimpinan Partisipatif dn Komunikasi Kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Alignment Jurnal of Administration and educationl management*, VOL 2.No 2 ISSN : 2598-5159.
- Irmasari, L. P., & Octaviani. (2016). Pengaruh kompetensi komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bank Cimb Niaga Tbk tumanggung. *Ilmiah Prodi Manajemen Universiatas Pamulang*, Vol.8 No.2 ISSN 2406-8616.
- Kusjono, G., Gunawan, F. A., & Suprianto. (1 Maret 2022). Pengaruh Disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Purantara in-flight catering. *Imiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol.2.No.1 ISSN : 2775-9296.
- Malayu, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit Bumi Askara*. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In P. R. Rosdakarya. Bandung.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Ramayana Lestari sentrosa Tbk.Jakarta pusat. *Jurnal Universitas Pamulang*, Vol 3 No.1 ISSN-2622-3686.
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemotivasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal ilmu Manajemen*, 1(1), 45-46.
- N, R. M., & D, s. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jakarta.
- Nawawi, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen karyawan PT Khalifah Internatinal business Jakarta. *Manajerial*, ISSN : 2477-1376 Vol.9,No.2.

- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan melalui Komitment Organisasi pada PT.Infomedia Solusi Hurmaniak*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Ricardianto, P. (2018). Human Capital Management. In *IN Media Bogor* (pp. Hal-100). Bogor.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Magister Manajemen*, ISSN 2580-8451.
- Salahudin, M. R., & Sambas, I. G. (1 Oktober 2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt batik trusmi. *Ekonomi Efektif Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang*, Vol.5 E-ISSN : 2622-9935.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja karyawan melalu motivasi kerja dan kepuasan. In *Agora* (p. Vol 5 No 3). Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian. In *Alfabeta*. Bandung.
- Sulaeman, A. (April 2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agra energi indonesia. *Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, Vol 1 No.3 E-ISSN:2622-9935.
- Sutrisno, e. (2016). Manajemen sumber daya manusia. In *Kencana prenatal Media group*. Jakarta.
- Timotius, D. (2016). Perilaku Organisasi. In *Deepublish*. Yogyakarta.
- Widodo, E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.
- Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga Keuangan Syariah. In *PT.Raja Grafindo Persada*. Jakarta.