

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Tanjung Raja

Henis Ayu Julianti¹, Benny Usman², Suhada³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ajdhenis@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadjid@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan sifat pribadi dan pertumbuhan karir di Lembaga Pemasarakatan Tanjung Raja Kelas IIA. Dengan menerapkan metode total sampling dan metodologi kuantitatif, penelitian ini mencakup populasi sejumlah 83 karyawan, sehingga menghasilkan jumlah sampel secara keseluruhan sejumlah 83 karyawan. Pengumpulan data menerapkan kuesioner serta dokumentasi, dan pengujian koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan penilaian koefisien determinasi diterapkan untuk analisis data. 1) Hasil uji t sejumlah $0,000 < 0,05$ yang mencerminkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kemajuan karir, menampakkan signifikansi temuan penelitian. 2) Hasil uji t sejumlah $0,000 < 0,05$ menampakkan bahwasanya sifat individu juga berpengaruh yang cukup besar terhadap kemajuan karir. Lebih lanjut, hasil uji F menampakkan bahwasanya di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Tanjung Raja atribut individu dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap perkembangan karir. Pengaruh ini cukup besar, bertingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between leadership style and personal characteristics and career growth at the Class IIA Tanjung Raja Penitentiary. By using total sampling and quantitative methodology, this research covered a population of 83 employees, resulting in a total sample size of 83 employees. Data collection uses questionnaires and documentation, and correlation coefficient testing, simple linear regression, multiple linear regression, classical assumption testing, and assessment of the coefficient of determination are used for data analysis. 1) The t test results are $0.000 < 0.05$ which reflects the influence of leadership style on career progress, indicating the significance of the research findings. 2) The t test results of $0.000 < 0.05$ indicate that individual characteristics also have a fairly large influence on career progress. Furthermore, the results of the F test show that at the Class IIA Tanjung Raja Penitentiary, individual attributes and leadership style jointly influence career development. This effect is quite large, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords : Leadership Style, Individual Characteristics, Career Development.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi pembangunan dunia modern; sumber daya inilah yang dibutuhkan organisasi agar berhasil dan efisien. Kepemimpinan termasuk suatu komponen terpenting yang menentukan keberhasilan organisasi. Tindakan seorang pemimpin bisa membangun atau menghancurkan sebuah tim, pasukan, sekolah, atau bahkan organisasi sukarelawan dalam berbagai konteks. Seorang pemimpin perlu memiliki sifat-sifat ini. Agar setiap pemimpin bisa mengelola organisasinya secara efektif, sifat kepemimpinan ini sangat penting. Koneksi dan insentif kelompok guna mencapai tujuan ialah kepemimpinan. Tanpa arahan, baik individu maupun kelompok tidak memiliki kepemimpinan yang efektif.

Saat menghadapi tantangan karier yang dinamis, penting guna mencapai keseimbangan antara gaya kepemimpinan karyawan dan sifat pribadi seperti inisiatif,

kemampuan beradaptasi, dan keterbukaan terhadap pembelajaran baru. Pengembangan karir bisa berdampak positif melalui program pengembangan karyawan yang disesuaikan akan kebutuhan perindividu dan dengan dorongan dari para pemimpin yang menginspirasi.

Seorang pemimpin revolusi industri menerapkan cita-cita kepemimpinan modern, seperti mahir dalam keterampilan digital, menciptakan koneksi yang harmonis dan ideal, dan membina kolaborasi untuk meningkatkan moral dan kebahagiaan.

Didasarkan atas data survei BPS, generasi milenial saat ini mencapai 40% dari angkatan kerja. Salah satu ciri generasi ini ialah mereka senang memiliki teladan langsung dalam peran kepemimpinan. Sifat mereka menolak kendali; sebaliknya, mereka biasanya lebih memilih kebebasan yang dipadukan dengan bimbingan. Menjalani masa revolusi industri yang dimulai dengan kemajuan teknologi maju turut berperan dalam terbentuknya sifat-sifat tersebut.

Penerapan pembangunan telah mengambil dimensi yang benar-benar baru di era kemajuan yang pesat. Meluasnya penggunaan internet dan teknologi mutakhir, yang secara drastis mengubah cara orang bekerja dan bertanggung jawab atas *gig economy*, pekerja jarak jauh, dan pendidikan online, merupakan ciri-ciri era digital.

Sesuai akan penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Ekowati & Arianto (2022), mencapai tujuan kepemimpinan tidaklah mudah karena memerlukan arahan dari pemimpin yang bisa membimbing bawahannya.

Ditahun 1952, Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Tanjung Raja didirikan. terletak dekat Jln.Tanjung Raja Ogan Ilir. Sultan Mahmud Badaruddin II. Dibawah Dirjen Pemasarakatan Kementerian Hukum dan HAM ialah LAPAS Kelas IIA Tanjung Raja yang merupakan unit pelaksana teknis. LAPAS Kelas IIA Tanjung Raja berkepemimpinan yang kuat, tapi juga memiliki kepemimpinan tradisional/kontraktif, yang berarti lembaga ini masih menerapkan prosedur pengambilan keputusan yang bersifat *top-down* (dari atas ke bawah) yang sudah ketinggalan zaman, dimana pemimpin ialah pengambil keputusan utama. Maka dari itu, pertumbuhan karier yang efektif mengharuskan orang guna mencapai keseimbangan antara peran kepemimpinan, inisiatif, kesadaran diri, dan sifat terbuka, serta kemampuan mereka untuk membantu dan memotivasi orang lain.

B. KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kartono (2016) perilaku seorang pemimpin dalam situasi sosial ditandai dengan bagaimana orang-orang disekitarnya memandang dirinya.

Irham Fahmi (2017) kepemimpinan ialah suatu ilmu yang meneliti secara menyeluruh bagaimana memantau, membimbing, orang lain agar menjalankan kegiatan sesuai akan tujuan yang sudah ditentukan.

Heri Erlangga (2018) gaya kepemimpinan seseorang merupakan kualitas intrinsik yang menjadi ciri khas gaya kepemimpinannya

Menurut sejumlah ahli, gaya seorang pemimpin mencakup berbagai cara dia menangani anggota timnya guna mencapai hasil terbaik dalam lingkup bisnis. Hal ini menampakkan betapa pentingnya bagi para pemimpin untuk bisa mengubah pendekatan mereka tergantung pada keadaan dan sifat masing-masing individu untuk mengoptimalkan keluaran dan mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

Indikator Indikator Gaya Kepemimpinan

menurut Kartono (2016) indikator gaya kepemimpinan yakni :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Perhitungan yang cermat dan pertimbangan tindakan terbaik diperhitungkan saat mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi
Mendorong orang-orang untuk bersiap mengasah pengetahuan mereka tentang tugas-tugas spesifik yang berada dalam lingkup mereka.
3. Kemampuan berkomunikasi
Kemampuan menyampaikan gagasan, pemikiran, dan pesan kepada orang lain secara langsung maupun tak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
Kapasitas untuk secara teratur membujuk pengikut untuk mengikuti instruksi dari pemimpin, menjamin bahwasanya tugas dilaksanakan secara efisien.
5. Kemampuan mengendalikan emosional
Keberhasilan seseorang dalam hidup sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola emosi.

Karakteristik Individu

Kualitas individu mencakup tantangan organisasi, kemampuan, keyakinan pribadi, harapan, keinginan, dan pengalaman sebelumnya, menurut Thoha (2016).

Menurut Hajati (2018), istilah “karakteristik individu” mengacu pada sifat-sifat yang melekat disetiap orang dan biasanya disebut sifat.

Menurut Kridharta & Rusdianti (2017), karakteristik individu ialah karakteristik yang berpengaruh ciri pembeda yang memungkinkannya menampakkan perbedaannya dengan orang lain.

Karakteristik individu mencakup berbagai faktor, termasuk kesulitan organisasi, kemampuan, keyakinan pribadi, aspirasi, keinginan, dan pengalaman sebelumnya, sebagaimana dinyatakan oleh Thoha (2016). Secara kolektif, komponen-komponen ini menggambarkan karakteristik khas yang membedakan seseorang dari orang lain dalam lingkungan organisasi.

Untuk memberi konteks lebih jauh, Hajati (2018) mengartikan karakteristik individu sebagai sifat-sifat bawaan yang terdapat pada diri setiap orang dan biasa disebut dengan sifat. Karakteristik ini sangat penting dalam menentukan bagaimana seseorang berperilaku, bereaksi, dan berinteraksi di tempat kerjanya.

Selain itu, ciri-ciri individu berciri-ciri unik yang membedakan seseorang dengan orang lain, menurut Kridharta & Rusdianti (2017). Kualitas-kualitas ini memungkinkan orang untuk menampilkan serangkaian tindakan dan reaksi dalam konteks berbeda, yang berdampak pada pertumbuhan karier mereka.

Secara umum, pendapat para ahli ini menyoroti bahwasanya atribut pribadi terdiri dari berbagai macam ciri dan atribut intrinsik. Hal ini mencakup kompetensi dan keterampilan individu, pandangan dan nilai pribadi, aspirasi dan motivasi, pengalaman sebelumnya dan sejarah unik, serta cara mereka memandang dan merespons kesulitan organisasi. Secara kolektif, karakteristik-karakteristik ini berfungsi sebagai landasan yang membentuk jalur karier seseorang dan menambah kekhasannya dalam suatu organisasi.

Indikator-indikator Karakteristik Individu

Thoha (2016) memaparkan didapati 5 indikator yakni :



1. Kemampuan
Kemampuan ialah cara untuk memahami mengapa orang bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu ketika menjalankan pekerjaan yang berbeda di tempat kerja.
2. Kebutuhan
Kebutuhan ialah cara unik seseorang untuk mengekspresikan dirinya (secara internal), dan dengan demikian, kebutuhan mengungkapkan bahwasanya orang tersebut sedang berusaha menemukan kepuasan.
3. Kepercayaan
Komponen terpenting dalam sebuah organisasi guna mencapai keaslian ialah kepercayaan.
4. Pengalaman
Pengalaman membuat proses pertumbuhan pribadi melalui investasi tenaga kerja menjadi bermakna.
5. Pengharapan
Pengetahuan tentang bagaimana peristiwa akan terjadi dan mencapai puncaknya pada tingkat pencapaian tertentu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Sinambela (2019) ialah inisiatif yang diterapkan pengusaha untuk merencanakan karir stafnya.

Menurut Sutrisno (2020), pengembangan karir ialah peran yang dimiliki atau ditunjuk oleh seorang individu selama karirnya.

Menurut Busro (2018), pengembangan karir mencakup kemajuan bertahap dalam posisi, pangkat, tingkat pendidikan, dan tanggung jawab pekerjaan seseorang di berbagai lingkungan kerja. Hal ini sering kali menjadi dasar perubahan remunerasi.

Didasarkan atas sudut pandang para ahli, bisa disimpulkan bahwasanya pengembangan karir memerlukan pendekatan perencanaan metodis yang dijalankan organisasi untuk mendorong kemajuan karyawan melalui promosi pekerjaan, peningkatan tanggung jawab, atau pendidikan yang diperoleh. Kinerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi oleh proses pengembangan karir ini selain pertumbuhan individu di dalam perusahaan. Akibatnya, organisasi harus mengintegrasikan metode pengembangan karir yang efektif ke dalam praktik manajemen sumber daya manusia mereka. Hal ini akan berpengaruh dampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara umum serta retensi dan kepuasan staf.

Indikator-indikator Pengembangan karir

Busro (2018) memaparkan pengembangan karir didapati 3 indikator :

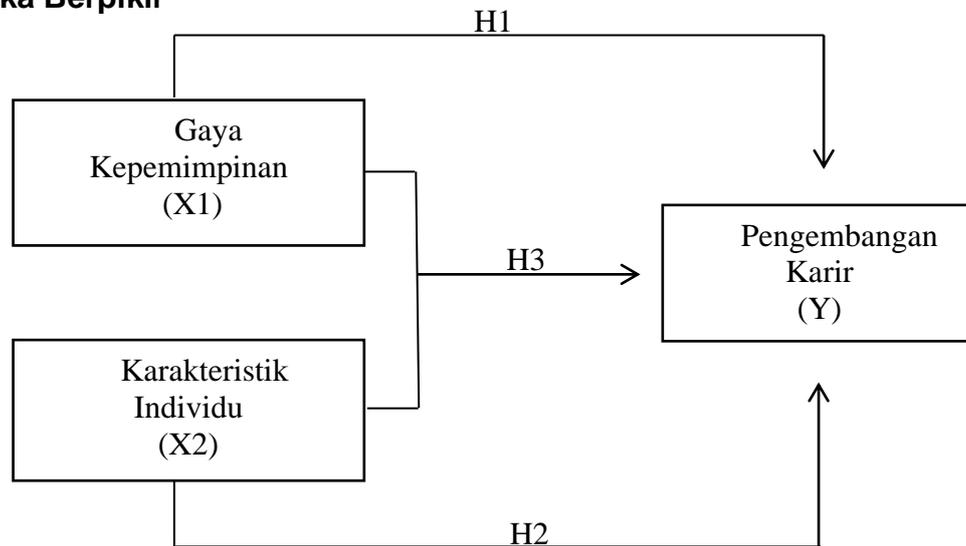
1. Kejelasan karir
Kejelasan jalur karir dievaluasi melalui penanda kemajuan dan demonstrasi potensi Evaluasi kejelasan jalur karier didasarkan pada penanda kemajuan, bukti kepemimpinan atau pelaporan potensi pekerjaan, dan kemungkinan untuk menangani masalah tertentu yang sesuai akan struktur hierarki yang ada.
2. Pengembangan karir
pilihan untuk berpartisipasi dalam berbagai tahap persiapan, pilihan yang bermanfaat untuk pendidikan tambahan, kemungkinan menghadiri berbagai lokakarya, diskusi, dan seminar, serta peluang yang bermanfaat untuk mendaftar

di kelas peningkatan keterampilan untuk meningkatkan kemahiran, semuanya merupakan bagian dari kemajuan.

3. Perbaiki mutu kerja

Peningkatan disiplin kerja, loyalitas karyawan, dan motivasi staf merupakan beberapa contoh indikator yang bisa diterapkan untuk menilai peningkatan kualitas kerja.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Berikut hipotesis penelitian yang didasarkan pada kerangka pemikiran dan temuan.

- H1 : Kemajuan karir pegawai Lapas Kelas IIA Tanjung Raja diyakini sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya.
- H2: Ada kemungkinan bahwasanya sifat pribadi berpengaruh terhadap bagaimana pegawai di Lapas kelas IIA Tanjung Raja berkembang secara profesional.
- H3: Sifat individu dan gaya kepemimpinan diyakini berpengaruh secara simultan terhadap kemajuan profesional pegawai Lapas Kelas IIA Tanjung Raja

C. METODE PENELITIAN

Pegawai Lapas Kelas IIA Tanjung Raja yang berlokasi di Jln. Sultan Mahmud Badaruddin II, Tj. Raja Barat, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30661 menjadi objek pemeriksaan.

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. diterapkan untuk mengumpulkan data dengan menerapkan alat penelitian, menganalisis data statistik, dan mempelajari demografi dan sampel tertentu untuk menguji prasangka.

Variabel independen dan dependen merupakan variabel yang diterapkan. Ciri-ciri individu dan gaya kepemimpinan merupakan faktor independen. Pengembangan karir inilah yang dianggap sebagai variabel terikat.

Teknik Total Sampling diterapkan dalam pengambilan sampel penelitian ini. Cara yang menerapkan sampel seluruh populasi disebut sensus. Maka dari itu, 83 pekerja ASN dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Sumber data primer untuk penelitian ini ialah tautan Google Formulir dengan item pernyataan yang dikirimkan

melalui email kepada responden. Data sekunder juga diterapkan, berupa makalah dan foto yang diambil di lokasi penelitian. Dipenelitian ini kuesioner dan dokumentasi ialah metode yang diterapkan guna mengumpulkan data. Survei ini dijalankan dengan mengirimkan responden tautan ke formulir Google yang berisi beberapa pernyataan. Untuk melengkapi dokumen, seseorang harus mengumpulkan file, foto, atau riwayat instansi.

Uji validitas dan reliabilitas merupakan salah satu pendekatan pengujian instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini oleh para peneliti. Tujuan uji instrumen ialah untuk mengetahui keabsahan data dan konsistensi tanggapan responden terhadap pernyataan. Uji asumsi klasifikasi (uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), analisis linier sederhana, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi semuanya diterapkan dalam teknik analisis data peneliti. Uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial) merupakan dua uji terakhir yang diterapkan dalam pengujian hipotesis.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Coba Instrumen

Hasil Uji Validitas

TABEL HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN(X¹)

Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Sig < α	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

Kuesioner gaya kepemimpinan penelitian (X¹) dipilih didasarkan atas validitasnya yang ditampakkan dengan nilai signifikansi < 0,05, dan tabel. Untuk tujuan penelitian ini, total sepuluh pertanyaan kuesioner gaya kepemimpinan (X¹) yang telah divalidasi dipilih untuk menjamin keakuratan pengukuran variabel ini. Hal ini penting karena validitas kuesioner menjamin bahwasanya informasi yang dikumpulkan bisa dipercaya untuk pemeriksaan tambahan mengenai dampak gaya kepemimpinan pada variabel lain yang diamati dalam penelitian.

HASIL UJI VALIDITAS KARAKTERISTIK INDIVIDU (X₂)

Butir	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Sig < α	Keterangan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid

6	0.000	0.05	Valid
7	0.000	0.05	Valid
8	0.000	0.05	Valid
9	0.000	0.05	Valid
10	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka seluruh item angket karakteristik individu (X1) yang diuji dinyatakan valid. Hal ini membuktikan keandalan kuesioner penelitian yang diterapkan. Akibatnya, 10 item kuesioner yang divalidasi terdiri dari kuesioner karakteristik individu (X2) yang diterapkan dalam penelitian ini. Validitas kuesioner memastikan bahwasanya informasi yang dikumpulkan bisa dipercaya untuk mengukur sifat-sifat individu secara akurat, sehingga hal ini menjadi penting. Studi yang lebih akurat mengenai dampak karakteristik individu terhadap faktor lainnya yang diteliti dikonteks penelitian ini juga dimungkinkan dengan penggunaan kuesioner yang valid.

HASIL UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR (Y)

Butir	Corrected Item-Total Correlation	Sig < α	Keterangan
1	0.000	0.05	Valid
2	0.000	0.05	Valid
3	0.000	0.05	Valid
4	0.000	0.05	Valid
5	0.000	0.05	Valid
6	0.000	0.05	Valid
7	0.000	0.05	Valid
8	0.000	0.05	Valid
9	0.000	0.05	Valid
10	0.000	0.05	Valid

Sumber: Data Diolah 2024

Didasarkan atas hasil pengujian, seluruh item kuesioner terkait pengembangan karir (Y) bisa diklaim sah karena nilai signifikansinya $< 0,05$. Hal ini menjelaskan mengapa 10 item kuesioner yang sah dan telah ditetapkan validitasnya dipilih untuk diterapkan dalam penelitian ini. Untuk menjamin keakuratan dan keandalan informasi yang dikumpulkan dalam mengukur berbagai aspek pertumbuhan karier, kuesioner ini harus dianggap asli. Maka dari itu, kuesioner ini akan memberi pemeriksaan lebih dalam mengenai dampak kemajuan karir terhadap faktor-faktor lain yang diteliti dalam konteks penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Cronbach's alpha > α	
Gaya kepemimpinan	.850	0,60	Reliabel
Karakteristik individu	.875	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	.880	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024



Derajat reliabilitas yang baik ditampakkan dengan nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,880 yang didasarkan pada hasil reliabilitas yang telah dicatat pada faktor gaya kepemimpinan, sifat individu, dan pertumbuhan karir. Kriteria ini memverifikasi bahwasanya kuesioner penelitian bisa dianggap kredibel karena skornya lebih tinggi dari nilai terendah yang diharapkan, atau 0,60 untuk Cronbach's Alpha. Hal ini menampakkan bahwasanya alat untuk menilai variabel-variabel tersebut dalam konteks penelitian mampu memberi hasil yang konsisten dan bisa dipercaya.

Teknik Analisis Data
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

TABEL HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Gaya Kepemimpinan	Karakteristik Individu	Pengembangan Karir	Unstandardized Residual
		83	83	83	83
Normal Parameters^{a,b}	Mean	43.94	45.30	45.40	.0000000
	Std. Deviation	3.476	3.605	3.464	2.66320634
	Most Extreme Differences	Absolute	.125	.122	.159
	Positive	.125	.098	.115	.065
	Negative	-.109	-.122	-.159	-.071
Test Statistic		.125	.122	.159	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275	.304	.089	.200 ^{c,e}

Sumber : Data diolah 2024

Nilai signifikansi variabel independen (gaya kepemimpinan dan kualitas individu) terhadap variabel dependen (pertumbuhan karir) > 0,05, sesuai temuan uji normalitas yang ditampakkan pada tabel. Hal ini menampakkan bahwasanya sebaran nilai residu dari model penelitian ini cenderung normal. Temuan ini didukung oleh analisis statistik yang menampakkan bahwasanya data penelitian ini memenuhi asumsi normal, sehingga mengonfirmasi kesesuaian data dengan model yang diterapkan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, ciri-ciri pribadi, dan pertumbuhan karier dalam organisasi.

Uji Multikolinearitas

TABEL HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

No.	Variabel bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0.967	1.034
2	Karakteristik Individu (X ₂)	0.967	1.304

a. Dependent Variable : Pengembangan Karir

Sumber : data diolah 2024

Nilai toleransi kedua variabel gaya kepemimpinan dan karakteristik individu diperoleh sejumlah 0,967, > nilai ambang batas yang disarankan sejumlah 0,1 (0,967 > 0,1), didasarkan atas temuan uji multikolinearitas pada tabel. Selanjutnya bisa diamati bahwasanya nilai Variance Inflation Factor (VIF) kedua variabel sejumlah 1,034 dan berada dibawah nilai ambang batas yang umum diterapkan yakni 10, yang

menampakkannya adanya multikolinearitas ($1,034 < 10$). Maka dari itu, bisa diklaim data tersebut layak untuk dijadikan kajian tambahan karena tidak terdapat bukti adanya gejala multikolinearitas antara sifat individu dan gaya kepemimpinan dalam analisis ini.

Uji Heteroskedastisitas

TABEL HASIL UJI HETEROSKEDASITAS

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.215	2.201		3.279	.002
	Gaya	-.063	.032	-.214	-1.969	.052
	Kepemimpinan					
	Karakteristik Individu	-.048	.042	-.126	-1.162	.249

Dependent Variable: ABRESID
Sumber: Data diolah 2024

Nilai signifikansi variabel independen gaya kepemimpinan ditentukan masing-masing sejumlah 0,052 dan 0,249 didasarkan atas temuan uji heteroskedastisitas. Kedua nilai tersebut ditemukan $>$ tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, analisis ini dapat diklaim tidak menampakkannya adanya tanda-tanda heteroskedastisitas. Hal ini menampakkannya bahwasanya asumsi homoskedastisitas terpenuhi, artinya varians residual model tidak berubah secara bisa diprediksi bergantung pada nilai variabel independen penelitian, gaya kepemimpinan, dan karakter individu

Analisis Regresi Linear Sederhana

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.613	4.460		6.192	.000
	Gaya	.405	.101	.406	4.000	.000
	Kepemimpinan					

Dependent Variable: Pengembangan Karir
Sumber : Data diolah 2024

Persamaan linier $Y=27,613 + 0,405$ diperoleh. Hasil regresi linier sederhana untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) menampakkannya nilai konstanta sejumlah 27,613. Artinya jika nilai pengembangan karir sama dengan 0 maka variabel pengembangan karir juga akan sejumlah 27,613. Peningkatan gaya kepemimpinan (X₁) sejumlah satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir sejumlah 0,405 satuan, begitu pula sebaliknya. Pengembangan karir akan turun sejumlah 0,405 apabila variabel gaya kepemimpinan diturunkan sejumlah satu satuan. Maka dari itu, pengembangan profesional akan meningkat seiring dengan peningkatan gaya kepemimpinan.



Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Karakteristik Individu (X₂)

		Coefficients ^a				
Model		Instandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	21.032	4.021		5.231	.000
	Karakteristik Individu	.538	.088	.560	6.079	.000

Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Diolah 2024

Persamaan linier $Y=21.032+0.538$ diperoleh. Variabel karakteristik individu (X₂) menghasilkan nilai konstanta sejumlah 21,032 pada regresi linier sederhana. Artinya jika nilai pengembangan karir sama dengan 0, maka variabel pengembangan karir (Y) juga akan sejumlah 21,032. Jika karakteristik individu (X₂) ditingkatkan sejumlah satu satuan maka pengembangan karir (Y) akan meningkat sejumlah 0,538 satuan, begitu pula sebaliknya jika variabel karakteristik individu dikurangi satu satuan. Maka dari itu, pengembangan profesi (Y) akan meningkat jika sifat individu (X₂) meningkat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
	(Constant)	9.760	4.890		1.996	.049
	Gaya Kepemimpinan	.313	.087	.314	3.597	.001
	Karakteristik Individu	.483	.084	.502	5.745	.000

Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Diolah 2024

Pengembangan karir (Y) sama dengan 18,804 jika atribut individu (X₂) dan variabel gaya kepemimpinan (X₁) sama dengan nol, sesuai persamaan analisis regresi linier berganda nilai konstanta sejumlah 9,760. Dengan asumsi variabel independen lainnya tetap maka pertumbuhan karir akan meningkat sejumlah 0,313 untuk setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan, sesuai akan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X₁). Koefisien karakteristik individu (X₂) sejumlah 0,483 yang berarti dengan asumsi variabel independen lain tetap maka pengembangan karir akan meningkat sejumlah 0,483 untuk setiap peningkatan satu satuan karakteristik individu.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	Model Summary								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics	f1	f2	Sig. F Change
	.639 ^a	.409	.394	2.696	.409	27.667	2	80	.000

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah 2024

Nilai koefisien korelasi (r) sejumlah 0,639 menampakkan berada pada nilai 0,60 – 0,799 menampakkan adanya hubungan yang tinggi antara variabel kualitas individu (X2) dan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap pertumbuhan karir (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics	df1	df2	Sig. F Change
	.639 ^a	.409	.394	2.696	.409	27.667	2	80	.000

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah 2024

Didasarkan atas analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sejumlah 0,409 yang menampakkan bahwasanya 40,9% pengembangan karir (Y) disebabkan oleh pengaruh sifat individu (X2) dan gaya kepemimpinan (X1), dengan persentase sisanya (100 %-40,9 %) = 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dipenelitian ini.

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Tabel Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	27.613	4.460		6.192	.000
Gaya Kepemimpinan	.405	.101	.406	4.000	.000

Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data Diolah 2024

Nilai signifikansi antara pengembangan karir (Y) dan gaya kepemimpinan (X1) diperoleh sejumlah 0,000 didasarkan atas hasil uji t. Nilai tersebut < batas signifikansi yakni 0,05. Hal ini menampakkan bahwasanya hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak, menampakkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar terhadap pertumbuhan karir. Dengan demikian, didasarkan atas parameter penelitian ini, bisa disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan karir (Y).

Tabel Hasil Uji T Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.032	4.021		5.231	.000
Karakteristik Individu	.538	.088	.560	6.079	.000

Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data Diolah 2024



Nilai signifikansi antara faktor karakteristik individu (X2) terhadap pertumbuhan karir (Y) menurut hasil uji t ialah sejumlah 0,000, < tingkat signifikansi acuan sejumlah 0,05. Hal ini menampakkan bahwasanya hipotesis alternatif (Ha) yang mengklaim adanya pengaruh harus diterima dan hipotesis nol (Ho) yang mengklaim tidak adanya pengaruh harus ditolak karena terdapat bukti statistik yang substansial. Didasarkan atas temuan tersebut, bisa diklaim bahwasanya dalam konteks penelitian ini, sifat individu berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir secara parsial. Hasil ini mendukung gagasan bahwasanya sifat-sifat individu berpengaruh peran penting dalam membentuk jalur karir individu dan pengembangan organisasi. Hal ini berkaitan dengan penciptaan praktik dan kebijakan MSDM yang lebih efisien.

Uji F

Hasil Uji F Variabel					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	402.281	2	201.140	27.667	.000 ^b
Residual	581.599	80	7.270		
Total	983.880	82			

Dependent Variable: Pengembangan Karir
Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah 2024

Hasil uji F menampakkan kedua variabel bebas yakni sifat individu dan gaya kepemimpinan berpengaruh nilai signifikan sejumlah 0,000. Angka ini < tingkat signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif (Ha) yang mengklaim adanya pengaruh diterima dan hipotesis nol (Ho) yang mengklaim tidak adanya pengaruh ditolak.

Didasarkan atas temuan analisis, pengembangan karir dalam konteks penelitian ini dipengaruhi secara signifikan oleh sifat individu dan gaya kepemimpinan. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya elemen-elemen ini dalam menentukan bagaimana seseorang mengembangkan karirnya di dalam sebuah perusahaan. Hal ini menyiratkan bahwasanya untuk meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan mendorong pengembangan profesional jangka panjang di tempat kerja, perlu lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kualitas unik setiap karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir

Terdapat nilai signifikan sejumlah 0,000 < 0,05 antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kemajuan karir (Y) didasarkan atas temuan uji hipotesis (uji t). Hal ini menampakkan bahwasanya pada Lapas kelas IIA Tanjung Raja terdapat pengaruh yang kuat (walaupun parsial) antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kemajuan karir (Y). Temuan analisis mendukung kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan para pemimpin lembaga-lembaga ini berpengaruh dampak yang signifikan dalam mendorong dan mendukung pertumbuhan profesional anggota staf mereka.

Temuan penelitian ini dikuatkan oleh Sri Ekowati dan Tezar Arianto (2022) yang mengklaim bahwasanya PT. Pertumbuhan karir Agung Automall Cabang Bengkulu sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir

Nilai signifikansi antara faktor karakteristik individu (X1) dengan pengembangan karir (Y) sejumlah $0,000 < 0,05$, sesuai akan temuan uji hipotesis (uji t). Hal ini menampakkan bahwasanya karakteristik individu (X2) berpengaruh pengaruh yang cukup besar terhadap kemajuan karir (Y) sampai batas tertentu.

Temuan analisis ini mendukung gagasan bahwasanya kemampuan, bakat, dorongan, dan ciri-ciri pribadi lainnya berperan besar dalam menentukan sejauh mana kemajuan profesional mereka.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dijalankan oleh Winda Andini (2022) yang menemukan bahwasanya ciri-ciri pribadi berpengaruh pengaruh yang besar terhadap kemajuan profesi di Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir

Bisa disimpulkan bahwasanya model regresi ini bisa diterapkan karena nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan hasil yang dihasilkan dari uji F hipotesis sejumlah 27,667 untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$, dengan nilai signifikansi sejumlah 0,000. Mengingat H_0 dan H_a diterima, maka bisa diklaim bahwasanya variabel pertumbuhan karir Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tanjung Raja (Y) dipengaruhi secara signifikan baik oleh variabel karakteristik individu (X2) maupun variabel gaya kepemimpinan (X1) sekaligus.

Suatu organisasi atau korporasi yang memiliki metode atau gaya kepemimpinan serta karakter individu yang baik akan memotivasi personelnya dalam menjalankan setiap aktivitas disuatu instansi. Pengaruh gaya kepemimpinan dan karakteristik individu merupakan faktor yang berbeda namun saling berkaitan.

Menurut Busro (2018:281), pengembangan karir ialah pengembangan vertikal kedudukan, pangkat, pendidikan, dan tanggung jawab seseorang yang ditemuinya dalam berbagai pengaturan kepegawaian yang dimanfaatkan sebagai dasar pengupahan. Penjelasan ini selaras dengan temuan penelitian dan teori.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh pengaruh yang besar terhadap bagaimana karir berkembang (Y). Hasil uji t regresi linier sederhana menampakkan bahwasanya nilai t secara substansial $0,000 < 0,05$.
2. Ciri-ciri individu (X2) berpengaruh besar terhadap kemajuan profesional (Y). Temuan uji-t regresi linier dasar menampakkan bahwasanya nilai t secara substansial ialah $0,002 < 0,05$.
3. Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tanjung Raja, sifat individu (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh besar terhadap pertumbuhan karir (Y). Nilai prediksi F model regresi sejumlah 21,375 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menurut hasil Anova menampakkan bahwasanya tingkat model regresi lebih rendah dari tingkat sebenarnya.

Saran

1. Temuan penelitian menampakkan bahwasanya pertumbuhan karir dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Maka dari itu, guna mendukung pengembangan karir



karyawan, pemimpin hendaknya mengambil peran lebih aktif dalam pembinaan, pengembangan, dan penciptaan pendekatan kepemimpinan kerja yang konstruktif. Pengembangan karir bisa ditingkatkan dengan kolaborasi individu dan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan yang menumbuhkan lingkungan kerja yang sehat, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan mengutamakan kesejahteraan kelompok disebut sebagai kepemimpinan partisipatif. Selain itu, orang yang kooperatif ialah orang yang terbuka, fleksibel, mampu bekerja dalam tim, dan berpengaruh pandangan terhadap kebaikan yang lebih besar.

2. Dalam rangka meningkatkan pengembangan karir di Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Tanjung Raja, diharapkan kita bisa mempertajam ilmu dan keterampilan pribadi melalui pelatihan atau teknologi. Hal ini dikarenakan semua tugas bisa terselesaikan dengan efektif berkat keterampilan baik setiap karyawan serta saran perbaikan dari perusahaan dan karyawan lainnya. Di Lapas Kelas IIA Tanjung Raja, pengembangan karir bisa kembali meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, W., Usman, B., Heryati, H., & Warsari, D. (2023). Pengaruh Pertanggungjawaban dan Karakteristik Individu Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 600–610.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekowati, S., & Arianto, T. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Agung Automall Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 551–558.
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan dengan spirit technopreneurship*. Bandung: FISIP UNPAS PRESS.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hajati. (2018). Pengaruh Individu, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kota Baru). Vol. 7, No. 1: 2018.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Kridharta, Danar dan Endang Rusdianti. (2017). Analisis Karakteristik, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Vol. 10, No. 3: 2017.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Toha, M. (2016). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada