

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BNI (PERSERO) TBK CABANG PALEMBANG

¹Kms. M. Hasbiyallah, ²Fakhry Zamzam, ³Luis Marnisah

¹Mahasiswa Program Magister Universitas IGM Palembang

Email: 070707hasbiyallah@gmail.com

²Program Magister Universitas IGM Palembang, Email: fakhry@uigm.ac.id

³Program Magister Universitas IGM Palembang, Email: luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to confirm and analyze an influence of career development, leadership style and emotional intelligence on the work performance of PT. BNI (Persero) Tbk Palembang Branch. This research used explanatory survey method. The sampling technique that will be used in this study is non-probability sampling, namely purposive sampling. The sample of this study were all permanent employees totaling 130 people. For the purposes of data collection, the author uses a questionnaire technique. In this study, the inferential data analysis used was multiple regression analysis using the SPSS For Windows 27.0 software program. The results of this study conclude that there is a positive and significant influence on career development, leadership style, and emotional intelligence either partially or simultaneously on employee performance. The career development variable indicator that has the greatest influence is the indicator of the identification of employee strengths and weaknesses. The indicator of the leadership style variable that gives the greatest influence is the leader's friendliness indicator. The indicator of emotional intelligence variable that gives the biggest influence is the employee's emotional self-awareness indicator. The performance indicators of employees who have the highest scores are indicators of work processes and working conditions on the quantitative aspects and indicators of the ability to analyze data or information on the qualitative aspects.

Keywords: Career Development, Leadership, Emotional, Job Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkonfirmasi dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode survei eksplanasi. Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu purposive sampling. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 130 orang. Untuk keperluan pengumpulan data, penulis menggunakan teknik kuesioner. Dalam penelitian ini, analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS For Windows 27.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Indikator variabel pengembangan karir yang memberikan pengaruh terbesar adalah indikator identifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan. Indikator variabel gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh terbesar adalah indikator keramahan pimpinan. Indikator variabel kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh terbesar adalah indikator kesadaran emosional diri karyawan. Indikator prestasi kerja

karyawan yang memiliki skor tertinggi adalah indikator proses kerja dan kondisi pekerjaan pada aspek kuantitatif serta indikator kemampuan menganalisis data atau informasi pada aspek kualitatif.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Emosional, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Prestasi kerja ini sangat penting bagi perkembangan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, karena maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan di dalamnya. Oleh karena itu, prestasi kerja ini harus selalu diamati perkembangannya, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan penilaian kerja yang merupakan bagian dari sistem manajemen prestasi. Apabila dikaitkan dengan nasabah dan perusahaan, prestasi kerja sangat penting dan harus diperhatikan karena prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan nasabah. Apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan adalah pengembangan karir. PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang sebagai perusahaan yang menginginkan peningkatan prestasi kerja bagi karyawannya juga banyak melakukan pengembangan karir terhadap karyawan. Salah satu pengembangan karir yang dilakukan adalah melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini data terkait pelatihan karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang yang dilakukan selama periode 2018-2020:

Tabel 1.1
Pelatihan Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang
Periode 2018 - 2020

Tahun	Total Partisipan	Jumlah Jam Training (dalam jam)	Jumlah Jam Training Per Pegawai	Jumlah Pelatihan Per Pegawai	Jumlah Karyawan yang Terlatih (dalam satuan orang)
2018	266	940	59	16	16
2019	312	1,807	100	17	18
2020	648	3,982	166	27	24

Sumber: PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan PT.

BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang yang telah mengikuti pelatihan dari perusahaan selama tahun 2018 sampai 2020 terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Selain itu, jenis pelatihan dan jumlah jam pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga terus meningkat setiap tahunnya.

Berkaitan dengan kemampuan kepemimpinan dalam organisasi yang mendukung prestasi kerja karyawan, PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang sebagai bagian dari organisasi besar juga memiliki struktur kepemimpinan tersendiri untuk memudahkan pelaksanaan kerjanya. Gaya kepemimpinan yang digunakan di PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang adalah manajemen tim atau manajemen tugas. Pemahaman yang berbeda pada setiap tugas juga mempengaruhi dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Penggunaan gaya kepemimpinan ini kurang sesuai dengan kondisi kerja karena kurang memperhatikan karyawannya tetapi hanya memperhatikan aktivitas pekerjaan yang dihadapi karyawannya. Hal ini yang juga mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan dicapai oleh PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan perusahaan, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Dengan melakukan pendekatan gaya kepemimpinan yang baik, maka pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen perusahaan dari diri karyawan, sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan (Kumala & Agustina, 2018).

Prestasi kerja karyawan juga akan relatif mudah dicapai apabila didukung oleh faktor-faktor seperti pengetahuan atau *knowledge*, keterampilan atau *skills*, kemampuan atau *abilities*, sikap atau *attitudes*, dan kelakuan atau *behavior*. Di samping faktor-faktor tersebut, keberhasilan karyawan atas pekerjaannya akan semakin baik jika didukung oleh tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Dengan kecerdasan emosionalnya, seorang karyawan akan mampu menggunakan daya penalarannya dan mampu memanfaatkan emosi untuk hal-hal yang penting. Adapun manfaat-manfaat yang diperoleh dari pemanfaatan kecerdasan emosional yang merupakan faktor keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja, yaitu dalam hal pembuatan keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, *team work* dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, kreativitas dan aktivitas.

Fakta yang ada pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang salah satunya masalah

kecerdasan emosional karyawan seringkali terjadi karena karyawan masih membawa masalah rumah tangganya ke kantor. Selain itu, fakta yang ada pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang menunjukkan bahwa karyawan mudah tersinggung untuk hal-hal kecil yang kemudian menjadi pemicu kemarahan dalam menyelesaikan tugas kantor sehari-harinya.

Kecerdasan emosional ini sangat mempengaruhi kehidupan seseorang secara keseluruhan mulai dari kehidupan dalam keluarga, pekerjaan, sampai interaksi dengan lingkungan sosialnya. Oleh karena itu, kecerdasan emosional berpengaruh juga pada cara seseorang menyelesaikan masalah dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam kehidupan keluarga, pekerjaan maupun interaksi dengan lingkungan sosial. Hal ini merupakan kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh setiap sumber daya manusia untuk dapat berprestasi di bidang pekerjaannya. Kecerdasan emosional bekerja secara sinergi dengan kecerdasan kognitif. Oleh karena itu, karyawan yang ingin berprestasi harus memiliki keduanya. Tanpa kecerdasan emosi, orang tidak akan bisa menggunakan kecerdasan kognitif mereka sesuai dengan potensi yang maksimal. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang digunakan dalam penelitian pernah digunakan pada penelitian sebelumnya, jenis penelitian yang sama yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui bantuan program SPSS serta alat pengumpulan data yang sama yaitu menggunakan kuesioner. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu variasi variabel bebas (variabel X) yang digunakan secara bersamaan berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimensi dan indikator yang digunakan yang juga berbeda serta obyek penelitian yang digunakan penulis yaitu PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang”.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka pokok masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang?

3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengembangan Karier

Pengembangan karir adalah hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rivai, 2013). Sementara itu, M Andrew J. Fubrin dalam (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Kartono, 2018). Sedangkan definisi lain gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai & Mulyadi, 2012).

3. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014), prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut pendapat lain, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2013).

4. Kecerdasan Emosional

kecerdasan emosional adalah kumpulan keterampilan, kemampuan dan kompetensi non-

kognitif yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam menghadapi tuntutan dan tekanan lingkungan. Kecerdasan emosional dapat memainkan peranan penting dalam pelaksanaan pekerjaan dan menjadi ciri orang berkinerja tinggi atau manusia yang berkualitas (Robbins, 2012).

5. Penelitian Sebelumnya

Santosa (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat (Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri”. Hasil analisis penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi pegawai.

Sepang *et.al* (2014) dengan judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya jika dilihat secara parsial, gaya kepemimpinan demokratik yang hanya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Soelistya (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur”. Pada penelitian ini, didapat pengaruh kuat antara komunikasi dengan motivasi pegawai sebesar 0,765 dan pengaruh kuat antara motivasi dan prestasi kerja, yaitu sebesar 0,494. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan adanya komunikasi yang baik diantara pegawai akan menaikkan motivasi pegawai, yang selanjutnya motivasi pegawai akan menaikkan prestasi kerja pegawai pada Maspion Group Surabaya Jawa Timur. Di sisi lain gaya kepemimpinan tidak besar pengaruhnya terhadap motivasi pegawai pada Maspion Group Surabaya Jawa Timur.

Wahyuni *et.al* (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)”. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel perencanaan karier, pengarahan karier, dan implementasi pengembangan karier

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji parsial variabel pengarahan karier mempunyai signifikansi t paling besar sebesar 0,031. Hasil uji parsial variabel implementasi pengembangan karier mempunyai signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang baik Karyawan Tetap, PKWT, Bina BNI maupun *Outsourcing* yang berjumlah 344 orang. Berikut data terkait populasi penelitian tersebut:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Jenis Karyawan	Jumlah
Karyawan Tetap	130
PKWT	2
Bina BNI	49
<i>Outsourcing</i>	163
Total	344

Sumber: PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, 2021

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap. Kriteria ini dipilih karena terkait variabel dan permasalahan penelitian yang digunakan. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang yang berjumlah 130 orang. Berikut rincian posisi/jabatan dari sampel penelitian:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian Berdasarkan Posisi/Jabatan

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Cabang	1
2	Pemimpin Bidang Pembinaan Pelayanan (PBN)	1
3	Pemimpin Bidang Pemasaran dan Bisnis	3
4	Pemimpin KCP (Kantor Cabang Pembantu)	9
5	Pemimpin KK (Kantor Kas)	9
6	Penyelia Pemasaran	4
7	Penyelia Logistik & SDM	1

No	Posisi/Jabatan	Jumlah
8	Penyelia Pelayanan Nasabah Cabang (PNC)	4
9	Penyelia Administrasi Kredit	1
10	Penyelia Layanan Prima	1
11	Penyelia Pelayanan Uang Tunai	1
12	Analisis Penjualan	12
13	Analisis Kredit Standar	4
14	Customer Relation Officer (CRO)	5
15	Senior Front Liner	5
16	Asisten Penjualan	12
17	Asisten Credit Consumer	3
18	Asisten Collection	2
19	Asisten Branchless Banking (ABB)	5
20	Asisten SDM	1
21	Asisten Logistik	2
22	Asisten Administrasi Kredit	4
23	Asisten Pelayanan Nasabah Cabang (PNC)	29
24	Asisten Transaksi Luar Negeri (LN)	1
25	Asisten Kasir	1
26	Asisten Pelayanan Unit Tunai (PUT)	3
27	Pgs. Asisten PNC	5
28	Pgs. Asisten PUT	1
Total		130

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan pengumpulan data, penulis menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti untuk kemudian disampaikan kepada responden, yang jawabannya diisi oleh responden. Kuesioner ini terbagi menjadi empat bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrumen pengembangan karir, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional dan prestasi kerja. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala pengukuran *rating scale* ini adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data inferensial yang digunakan sebagai alat untuk menarik kesimpulan terdapat pengaruh atau tidaknya antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis data inferensial yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan karena tujuan penelitian hendak mengkaji ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dan jenis data yang diperoleh berbentuk ordinal. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2013). Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak *SPSS For Windows 27.0*.

3. Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis model dalam penelitian menggunakan dua analisis yaitu analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen, yaitu pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional, serta satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS For Windows 27.0*. Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

α : Nilai Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$: Koefisien Regresi Variabel

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Gaya Kepemimpinan

X_3 : Kecerdasan Emosional

e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan

menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 27.0*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0.60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karir (X_1)	0.83	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.71	0.60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X_3)	0.96	0.60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.93	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS for Windows 27.0*, 2021.

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien *Alpha* yang lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner penelitian ini adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistis* dibawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.888	1.126
Gaya Kepemimpinan	.746	1.340
Kecerdasan Emosional	.771	1.297

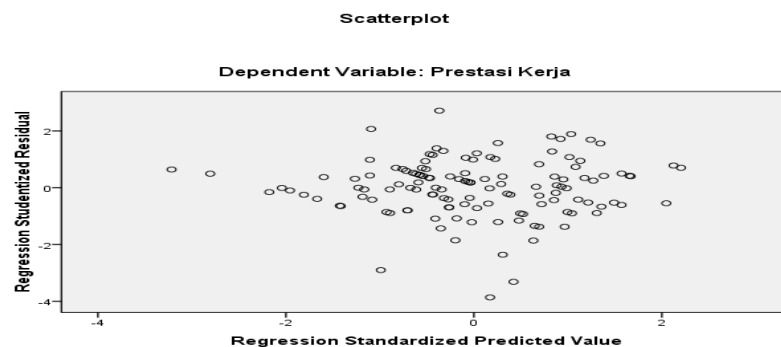
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS for Windows 27.0*, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa ketiga variabel independen yakni Pengembangan Karir (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kecerdasan Emosional (X_3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel independen memiliki nilai $VIF < 1$ dan nilai $Tolerance > 0.1$, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

b. Uji Heteroskedestisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah variabel dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Hasil ujinya terdapat dalam gambar di bawah ini



Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021.

Gambar 4.1
Hasil Scatterplot Untuk Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar “Scatterplot” di atas dapat dipahami bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 4. 3
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000

	Std. Deviation	3.62347091
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.055
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.727

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021.

Dari tabel hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* di atas diketahui nilai *asymptotic significance* (Asymp. Sig) untuk penelitian ini yaitu sebesar 0.727. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 5\%$ (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Berikut ini disajikan hasil pengujian linieritas hubungan variabel pengembangan karir dengan variabel prestasi kerja:

Tabel 4. 4

Hasil Pengujian Linieritas Pengembangan Karir Dengan Prestasi Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Between Groups (Combined)	1794.085	23	78.004	5.135	.000
Pengembangan Karir					
Linearity	1481.480	1	1481.480	97.521	.000
Deviation from Linearity	312.605	22	14.209	.935	.550
Within Groups	1610.292	106	15.191		
Total	3404.377	129			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021.

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Sig. F* pada *Deviation from Linearity* yaitu 0.550 jauh lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel pengembangan karir dengan variabel prestasi kerja dalam bentuk linier maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja.

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.491	3.666

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021.

Hasil analisis variabel terkait menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0.491. Hal ini berarti variabel pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional mempunyai kontribusi sebesar 49.1% terhadap variabel prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 50.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

Pengolahan data primer atau menganalisis data hasil dari kuesioner memerlukan serangkaian pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis 1 sampai pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis 4 menggunakan uji F. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 27.0*.

5. Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan bantuan *Program Statistical for Social Sciences (SPSS)*. Berikut tabel hasil uji t dalam penelitian ini:

Tabel 4.6.

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.256	3.384		.667	.506
Pengembangan Karir	.537	.063	.568	8.519	.000
Gaya Kepemimpinan	.201	.082	.178	2.444	.016
Kecerdasan Emosional	.089	.044	.143	2.002	.047

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021.

1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

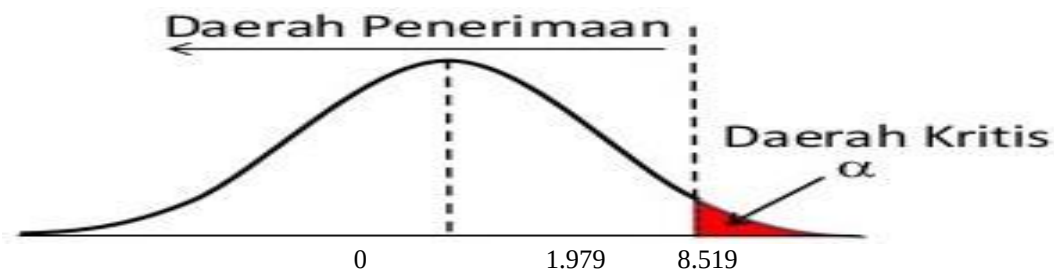
Hipotesis:

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan)

H_0 : $\rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan)

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 ditolak bila: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 diterima bila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



Gambar 4.2

Kriteria Pengujian Hipotesis ke-1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-1 di atas maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.979 dan t_{hitung} sebesar 8.519, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau berdasarkan kurva pengujian terlihat nilai t_{hitung} berada di wilayah arsir merah (wilayah H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Hal ini dapat dibuktikan dari analisis regresi berganda yang diperoleh nilai β_1 sebesar 0.537 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan. Bukti yang lain dapat dilihat dari hasil analisis bahwa diketahui t_{hitung} sebesar 8.519 dan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 1.979. Nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($8.519 > 1.979$) dengan taraf signifikansi 5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2014) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara implementasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Heikal (2016) bahwa ada pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja karyawan.

2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan)

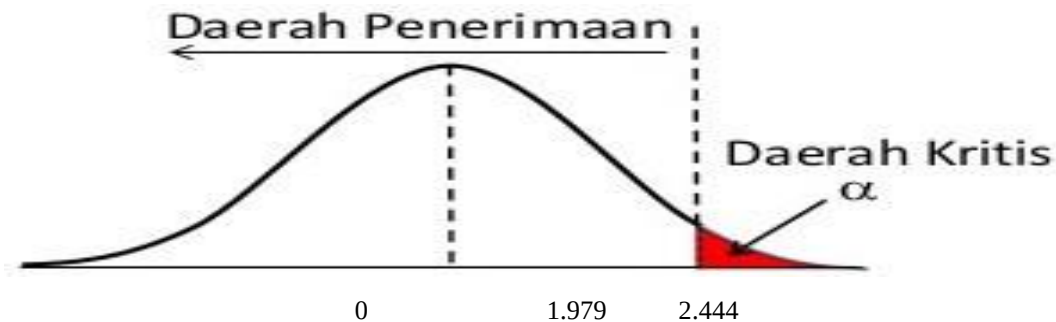
Dari Tabel hasil uji t maka dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2.444$$

$$t_{tabel} = 1.979 \text{ (df=130, } \alpha = 5\%)$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 ditolak bila: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 diterima bila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



Gambar 4.3

Kriteria Pengujian Hipotesis ke-2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-2 di atas maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.979 dan t_{hitung} sebesar 2.444, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau berdasarkan kurva pengujian terlihat nilai t_{hitung} berada di wilayah arsir merah (wilayah H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Pada jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator keramahan pimpinan, sementara indikator yang memberikan pengaruh terkecil terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator kemandirian pimpinan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sepang *et.al* (2014) bahwa gaya kepemimpinan otokratis, demokratik dan *laissez faire* secara simultan berpengaruh terhadap

prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Widiartana (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

3 Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan)

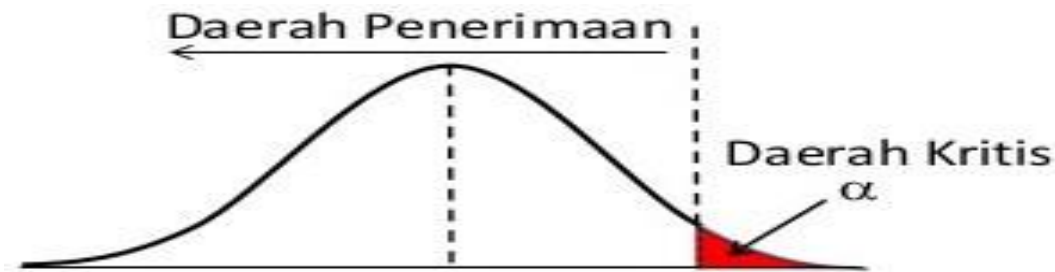
Dari Tabel hasil uji t maka dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2.002$$

$$t_{tabel} = 1.979 \text{ (df=130, } \alpha = 5\%)$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 ditolak bila: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_0 diterima bila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis ke-3

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke-3 di atas maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.979 dan t_{hitung} sebesar 2.002, artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau berdasarkan kurva pengujian terlihat nilai t_{hitung} berada di wilayah arsir merah (wilayah H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, yang berarti bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula prestasi kerjanya. Pada jawaban responden terhadap variabel kecerdasan emosional dalam penelitian ini menunjukkan bahwa indikator yang memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator kesadaran

emosional diri karyawan, sementara indikator yang memberikan pengaruh terkecil terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator prestasi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suharso (2015) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sinaga (2016) yang menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Selanjutnya dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ (Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (Terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan)

Kriteria hipotesis:

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0.05
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0.05

Kriteria pengujian hipotesis:

- $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0.05 (*sig.2-tailed* ≤ 0.05)
- $F_{hitung} < F_{tabel} = H_1$ diterima, taraf signifikan sebesar 0.05 (*sig.2-tailed* ≥ 0.05)

Tabel 4.7
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1710.666	3	570.222	42.420	.000 ^a
	Residual	1693.711	126	13.442		
	Total	3404.377	129			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS for Windows 27.0, 2021

Berdasarkan hasil uji F di atas maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.420, sedangkan nilai

$F_{\text{tabel}} 2.676$ ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$) atau signifikan $F_{\text{hitung}} 0.00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji F yang menunjukkan F_{hitung} sebesar 42.420 dan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% sebesar 2.676. Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($42.420 > 2.676$) dengan taraf signifikansi 5%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Dimana indikator pada variabel pengembangan karir yang memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator identifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Dimana indikator pada variabel gaya kepemimpinan yang memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator keramahan pimpinan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Dimana indikator pada variabel kecerdasan emosional yang memberikan pengaruh terbesar terhadap prestasi kerja karyawan adalah indikator kesadaran emosional diri karyawan.
4. Terdapat pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang. Dimana indikator prestasi kerja karyawan yang memiliki skor tertinggi adalah indikator proses kerja dan kondisi pekerjaan pada aspek kuantitatif serta

indikator kemampuan menganalisis data/informasi pada aspek kualitatif. Kedua indikator ini memiliki skor nilai yang sama.

2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI (Persero) Tbk Cabang Palembang, maka peneliti memberikan implikasi manajerial yang tepat yaitu sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan dapat didukung dengan program pemberian *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menciptakan sistem informasi yang terbuka dan efektif kepada karyawan mengenai jenjang karirnya.
3. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dengan pendekatan dan komunikasi yang lebih kepada seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heikal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Journal Of Economic Management and Business*, 17(1), 27–42
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 26–31.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Santosa, B. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat

(Bakesbangpollinmas) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(1), 79–94.

- Sepang, J., Tewal, B., & Tumbol, C. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 38–47. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.3516>
- Sinaga, H. (2016). *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depot FP LPG Pertamina Tandem*. 6(1), 82–88.
- Soelistya, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Di Maspion Group Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, A. A. P. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Kanjuruhan Malang. *Jurnal Studi Manajemen*, 9.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wahyuni, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288.
- Zamzam, F & H. Aravik (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: RWTC Success.