

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KUALITAS KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PENDIDIKAN LABUHANBATU UTARA

Aman Rambe

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,  
[yamanabdul801@gmail.com](mailto:yamanabdul801@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the Influence of Leadership Style, Work Motivation, Quality of Work And Career Development On Employee Performance At the Department of Education Labuhanbatu Utara. Data collection was conducted through a survey approach with descriptive research type is quantitative, spread questionnaires to 30 respondents (total population), i.e., the employees of the place of research. The data analysis tool used in this research is using the SPSS (Statistical Product Software Solution). The results showed that the partial test (t test) revealed that the Leadership Style has Positive and Significant Effect On Employee Performance At the Department of Education North Labuhanbatu with the value of tcount (3,525) > ttable (1,710) and level of significance 0,002 < 0,05. Work motivation has Positive and Significant with a value of t, namely (3,954) > ttable (1,710) and a significance level of 0,001 < 0,05. Quality of Work have a Positive And Significant with a value of t, namely (4,051) > ttable (1,710) and a significance level of 0,000 < 0,05, Career Development Significant Positive Effect with the value of t, namely (4,446) > ttable (1,710) and a significance level of 0,000 < 0,05. Simultaneous (test F) there is a positive and significant influence with Fcount (17,868) > Ftable (2,67) and level of significance 0,00 < 0,05. Through testing the coefficient of determination, the results obtained by 74,1%. While the rest by 26.1% influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership style, Work Motivation, Quality of Work, career Development, Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Setiap instansi, lembaga, organisasi atau perusahaan merupakan sekelompok sumber daya manusia yang didalamnya saling bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Agar tercapainya suatu tujuan perusahaan berkepentingan terhadap rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut baik pada tingkat pimpinan maupun dari pegawai, karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mampu menciptakan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan kinerja yang tinggi maka pegawai mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Kualitas kerja merupakan faktor yang sulit untuk dipahami dan disepakatin. Sumber daya manusia perlu dikembangkan terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dalam arti sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilakukannya akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Dengan kata lain kualitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang harus dipenuhi agar seorang pegawai bias melakukan pekerjaannya dengan baik.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir ditunjukkan untuk pegawai mempersiapkan karir jangka panjang atau dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan yang diakibatkan oleh tingkat pekerjaan, serta untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai. Program pengembangan karir perlu dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dalam upaya meningkatkan kinerja kerja pegawai untuk siap menghadapi perubahan yang bersifat internal maupun eksternal.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kualitas kerja dan pengembangan karir bagi Dinas Pendidikan Labuhanbatu utara, berdasarkan hal tersebut menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara”.

## LANDASAN TEORI

### Penelitian Terdahulu

Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Gaya Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Thoah (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kehidupan, dikenal beberapa jenis pemimpin di antaranya pemimpin formal dan pemimpin informal.

### Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Menurut Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Samsudin (2010), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **Kualitas Kerja**

Menurut Dessler (2012) Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi.” Kualitas kerja yang disebutkan dengan kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian yang tidak sama bagi orang yang berbeda. Bagi seorang karyawan pada lini perakitan hal itu hanya dapat berarti adanya tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang aman, dan seorang supervisor yang memperlakukannya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Siagian (2012) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Mathis dan Jackson (2010) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut : “Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya”.

Menurut Rivai (2011) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan". Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut: “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”.

### **Kinerja Pegawai**

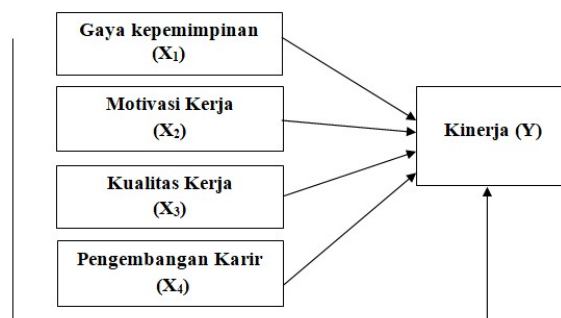
Menurut Suyadi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Ismi Hardiyantil, 2015).

Kinerja pegawai menurut Simamora (2011) adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Bernardin dan Russel dalam Wahab (2012) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja..

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiono 2010). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
3. Kualitas Kerja (X3) secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
4. Pengembangan Karir (X4) secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
5. Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kualitas Kerja (X3) Dan Pengembangan Karir (X4) secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.

### METODE PENELITIAN

#### Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yang beralamat di jalan Lintas Sumatera, Sidua Dua, Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020. Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang..

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Kualitas Kerja (X<sub>3</sub>) dan Pengembangan karir (X<sub>4</sub>) dengan variabel dependen yaitu

Kinerja Kerja (Y), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.475	3.135		1.428	.166
1					
Gaya Kepemimpinan	.623	.177	.370	3.525	.002
Motivasi Kerja	.677	.171	.622	3.954	.001
Kualitas Kerja	.688	.170	.563	4.051	.000
Pengembangan Karir	.705	.159	.687	4.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

- Konstanta (a) = 4,475. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja dan Pengembangan karir tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Kerja sebesar 4,475.
  - Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,623. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,623.
  - Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,677. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,677.
  - Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,688. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kualitas Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,688.
  - Koefisien  $X_4$  ( $b_4$ ) = 0,705. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Pengembangan Karir meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,705.
- Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,475 + 0,623X_1 + 0,677X_2 + 0,688X_3 + 0,705X_4 + e$$

## Hasil Uji Hipotesis

## Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kerja ( $X_3$ ) dan Pengembangan karir ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Kerja (Y). Nilai  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai t pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = (30-5-1) = 24$  yaitu  $1,71088 = 1,710$ .

Tabel.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.475	3.135		1.428	.166
1					
Gaya Kepemimpinan	.623	.177	.370	3.525	.002
Motivasi Kerja	.677	.171	.622	3.954	.001
Kualitas Kerja	.688	.170	.563	4.051	.000
Pengembangan Karir	.705	.159	.687	4.446	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,525 dengan taraf signifikansi 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (3,525 > t_{tabel} 1,710)$  dan taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,954 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (3,954 > t_{tabel} 1,710)$  dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Kualitas Kerja ( $X_3$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,051 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (4,051 > t_{tabel} 1,710)$  dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
4. Untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_4$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,446 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung} (4,446) > t_{tabel}$

(1,710) dan taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kerja ( $X_3$ ) dan Pengembangan karir ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja ( $Y$ ). Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.300	4	45.075	17.868	.000 <sup>b</sup>
Residual	63.067	25	2.523		
Total	243.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,868 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$  dan  $df_2 = (n-k) = (25)$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 2,76. Selanjutnya nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka diperoleh  $F_{hitung} (17,868) > F_{tabel} (2,67)$  dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel.4. Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.699	1.588

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,741. Nilai ini berarti bahwa kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja dan Pengembangan karir sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,525 dengan taraf signifikansi 0,002. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  ( $3,525 > t_{tabel}$  1,710) dan taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Motivasi Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 3,954 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  ( $3,954 > t_{tabel}$  1,710) dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
3. Pengaruh Kualitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Kualitas Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,051 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  ( $4,051 > t_{tabel}$  1,710) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
4. Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa Pengembangan Karir ( $X_4$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu 4,446 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka  $t_{hitung}$  ( $4,446 > t_{tabel}$  1,710) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kualitas Kerja ( $X_3$ ), Dan Pengembangan Karir ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja dan Pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar (17,868)  $> F_{tabel}$  (2,67) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan koefisien determinasi kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja dan Pengembangan karir sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



### KESIMPULAN dan SARAN

1. Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
2. 1. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai thitung (3,525) > ttabel (1,710) dan taraf signifikansi  $0,002 < 0,05$ .
3. 2. Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai thitung yaitu (3,954) > ttabel (1,710) dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$
4. 3. Secara Parsial Kualitas Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai thitung yaitu (4,051) > ttabel (1,710) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
5. 4. Secara Parsial Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan nilai thitung yaitu (4,446) > ttabel (1,710) dan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
6. 5. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kualitas Kerja Dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung yaitu (17,868) > Ftabel (2,67) dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

### Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai agar memperhatikan aspek kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.
2. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara diharapkan dapat memperhatikan sistem pengembangan karir yang baik yang dapat memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara diharapkan lebih memperhatikan Gaya kepemimpinan dalam memimpin organisasinya agar pegawai merasakan termotivasi dalam bekerja yang akan berdampak meningkatnya kinerja kerjanya secara optimal sehingga Dinas Pendidikan Labuhanbatu Utara dapat mencapai tujuan kerjanya.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ismi Hardiyanti, H. S. (2015). Jurnal Ecobisma Vol 2 No. 1 Jan 2015. Ecobisma, 2(1), 73–90.  
<http://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/720/707>
- Budi Aryani Dan Sri Vandayuli Riorini. (2013). Stimulus Dan Konsekuensi Dari Customer Satisfaction: Model Terintegrasi Pada Jasa Kafe, Jurnal Manajemen. Vol. 18 No. 3. 2014. Hal 329-346.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pelatihan Dan Pengembangan. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Danang, S. (2016). (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: Pt Refika Aditama. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: Pt Refika Aditama. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Flippo, E. B. (1968). Integrative Schemes In Management Theory. Academy Of Management Journal. <https://doi.org/10.2307/255199>
- Heizer, J. & Render, B. (2011). Operations Management. Tenth Edition. Pearson, New Jersey, Usa. Daftar Pustaka. Igarss 2014. <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>
- Hastuti, M., Yamin, M., & Hakim, L. (2018). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Sekolah Sma Negeri 10 Tanjung Jabung Timur. Innovatio: Journal For Religious Innovation Studies. <https://doi.org/10.30631/Innovatio.V18i2.45>
- Sofyan, M. (2016). Analisis Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pada Bank Bumh. Iosr Journal Of Economics And Finance. <https://doi.org/10.3929/Ethz-B-000238666>
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. Iosr Journal Of Business And Management Ver. I. <https://doi.org/10.9790/487x-1811013441>
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In Pt. Refika Aditama. <https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Matutina, R. E., Newman, S. D., & Jenkins, C. M. (2010). Measurement Of Students' Perceptions Of Nursing As A Career. Journal Of Nursing Scholarship. <https://doi.org/10.1111/J.1547-5069.2010.01358.X>
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, R. B. (2014). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Frum Ilmiah. <https://doi.org/10.1016/J.Eururo.2010.11.021>
- Russell, B. (2010). The Problems Of Philosophy. Philosophy East And West. <https://doi.org/10.2307/1400126>
- Sedarmayanti. (2017). Peningkatan Produktivitas Pada Pt. X. Journal Of Chemical Information And Modeling. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Wahyudi, B. (2018). Kepemimpinan Nasional Dalam Perkembangan Lingkungan Strategis. Palar | Pakuan Law Review. <https://doi.org/10.33751/V4i2.885>