

# Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar

Firsha Ananda

Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [210304213@student.umri.ac.id](mailto:210304213@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji simultan, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 43 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.*

**Kata Kunci: Kepemimpinan, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai**

---

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang optimal memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Pegawai yang mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, kenyataannya masih banyak organisasi menghadapi tantangan berupa menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan yang kurang mendukung, kurangnya pelatihan yang relevan, serta terbatasnya peluang pengembangan karir (Arlis, 2021).

Organisasi perlu memahami bahwa pegawai tidak dapat menjadi profesional secara instan. Mereka membutuhkan dukungan dalam bentuk sistem manajemen yang terstruktur dan berorientasi pada pengembangan potensi. Melalui dukungan ini, pegawai akan lebih mampu meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi serta menghadapi berbagai tantangan yang ada. Organisasi publik maupun swasta semakin menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan jangka panjang (Novita, 2023).

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu organisasi, karena kinerja menentukan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik merupakan hasil dari sumber daya manusia yang bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan organisasi. Kinerja pegawai yang optimal tidak terlepas dari kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan. (Setyawati, 2024).

Salah satu instansi yang sangat mengutamakan kinerja pegawainya adalah Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar yang merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas utama dalam pengelolaan dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Bapenda bertanggung jawab mengelola pajak daerah, retribusi, serta pendapatan lain yang sah sesuai peraturan yang berlaku.

Fenomena kinerja pegawai mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam manajemen di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Kurangnya sikap saling membantu antar rekan kerja serta rasa terbebani terhadap pekerjaan dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, di perlukan peningkatan budaya kerja sama yang lebih baik agar kinerja pegawai dapat optimal dan hubungan kerja antar pegawai terjalin dengan baik.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan arah dan motivasi kepada bawahannya, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta memberi contoh yang baik agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik (Binti, 2021).

Salah satu permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi pemerintah pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar, adalah. Kepala badan yang kurang membangun komunikasi yang dilakukan belum sepenuhnya efektif dan belum mudah dipahami oleh seluruh pegawai dan atasan, sehingga dapat menyebabkan hambatan dalam koordinasi, pengambilan keputusan, dan kerja sama yang berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, di perlukan perhatian lebih terhadap peran kepemimpinan yang efektif agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, dan pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Effendy (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yakni pelatihan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang agar dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Melalui pelatihan, pegawai dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja pegawai (Gustiana, 2022).

Terdapat permasalahan pada pelatihan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yang meliputi antara lain kurangnya perencanaan yang matang sehingga materi pelatihan tidak selalu sesuai dengan kebutuhan pegawai, ketidakkonsistenan pelaksanaan pelatihan yang membuat pegawai sulit untuk terus mengembangkan kompetensinya, terbatasnya anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pelatihan, kurangnya dukungan dari pimpinan sehingga pelatihan tidak berjalan optimal, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas pelatihan sehingga sulit mengetahui dampak nyata pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terakhir faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja seseorang guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Tujuan dari pengembangan karir adalah membantu individu mencapai potensi maksimalnya dalam pekerjaan serta mendukung kebutuhan dan tujuan organisasi. Proses ini dapat meliputi pelatihan, pendidikan lanjutan, rotasi jabatan, mentoring, serta perencanaan karir jangka panjang (Enggowa, 2023).

Permasalahan pada pengembangan karir ialah masih kurang maksimalnya penerapan ilmu dan keterampilan dari pelatihan serta rendahnya tingkat pemahaman terhadap penjelasan fasilitator selama pelatihan menyebabkan kurang optimalnya penerapan pengembangan diri dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini dapat menghambat peningkatan kompetensi dan kemajuan karir pegawai, serta mengurangi efektivitas program pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi.

Seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seku (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariadi (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Wahjosumidjo (2018) 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 Edy (2019) pelatihan merupakan sebuah aktivitas untuk meningkatkan usaha kinerja karyawan dalam pekerjaan saat ini ataupun jabatan kedepannya. Tujuan organisasi harus dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawannya. Jika pegawai kurang baik dalam pelaksanaan pekerjaan maka perusahaan akan terus jalan ditempat dan akan gagal dalam melaksanakan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan harus ditingkatkan dengan cara pelatihan kerja.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yang berlokasi Kec. Bangkinang, Kabupaten Kampar, Riau 28554. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2024.

### **Jenis dan sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang menurut sugiyono (2018) merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang berada pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Wawancara untuk penelitian adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara bertanya langsung kepada responden atau narasumber untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik atau tujuan penelitian dan metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui pertanyaan tertulis. Sebelum merancang kuesioner, penelitian harus menentukan variabel yang akan diukur dan hasil yang diharapkan.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Populasi pada

penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar yaitu 43 pegawai.

### Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 43 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2019) yang dimaksud statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi. Analisis data penelitian ini menghasilkan sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	43	48	90	75,19	7,535
Kepemimpinan	43	50	90	73,47	10,676
Pelatihan	43	39	60	50,09	5,669
Pengembangan Karir	43	40	75	63,65	7,387
Valid N (listwise)	43				

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 43 responden (N). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 90, total skor jawaban minimum 48, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 75,19, dan standar deviasi sebesar 7,535.
2. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 90, total skor jawaban minimum 50 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 73,47, dan standar deviasi sebesar 10,676.
3. Variabel pelatihan (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 60, total skor jawaban minimum 39, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 50,09 dan standar deviasi sebesar 5,669.
4. Variabel pengembangan karir (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 75, total skor jawaban minimum 40, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 63,65, dan standar deviasi sebesar 7,387.

### Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti telah memberikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 43 pegawai. Berikut disajikan hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber dari kepemimpinan (X1), pelatihan (X2) pengembangan karir (X3) dan kinerja pegawai (Y). Diketahui jumlah sampel yaitu 43 pegawai dengan signifikan 5% pada pendistribusian nilai r tabel statistik. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar  $df = 43 - 2 = 41$  didapatkan 0,300. Berikut hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini :

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,631	0,300	Valid
	X1.2	0,530	0,300	Valid
	X1.3	0,405	0,300	Valid
	X1.4	0,715	0,300	Valid
	X1.5	0,649	0,300	Valid
	X1.6	0,589	0,300	Valid
	X1.7	0,708	0,300	Valid
	X1.8	0,550	0,300	Valid
	X1.9	0,780	0,300	Valid
	X1.10	0,607	0,300	Valid
	X1.11	0,805	0,300	Valid
	X1.12	0,759	0,300	Valid
	X1.13	0,804	0,300	Valid
	X1.14	0,794	0,300	Valid
	X1.15	0,740	0,300	Valid
	X1.16	0,637	0,300	Valid
	X1.17	0,660	0,300	Valid
	X1.18	0,590	0,300	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,566	0,300	Valid
	X2.2	0,698	0,300	Valid
	X2.3	0,811	0,300	Valid
	X2.4	0,735	0,300	Valid
	X2.5	0,745	0,300	Valid
	X2.6	0,760	0,300	Valid
	X2.7	0,748	0,300	Valid
	X2.8	0,717	0,300	Valid
	X2.9	0,566	0,300	Valid
	X2.10	0,541	0,300	Valid
	X2.11	0,466	0,300	Valid
	X2.12	0,357		
Pengembangan karir (X3)	X3.1	0,470	0,300	Valid
	X3.2	0,700	0,300	Valid
	X3.3	0,659	0,300	Valid
	X3.4	0,577	0,300	Valid
	X3.5	0,683	0,300	Valid
	X3.6	0,572	0,300	Valid
	X3.7	0,788	0,300	Valid
	X3.8	0,596	0,300	Valid
	X3.9	0,795	0,300	Valid
	X3.10	0,830	0,300	Valid

	X3.11	0,769	0,300	Valid
	X3.12	0,617	0,300	Valid
	X3.13	0,514	0,300	Valid
	X3.14	0,569	0,300	Valid
	X3.15	0,568	0,300	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
	Y.1	0,667	0,300	Valid
	Y.2	0,402	0,300	Valid
	Y.3	0,345	0,300	Valid
	Y.4	0,514	0,300	Valid
	Y.5	0,533	0,300	Valid
	Y.6	0,622	0,300	Valid
	Y.7	0,544	0,300	Valid
	Y.8	0,399	0,300	Valid
	Y.9	0,595	0,300	Valid
	Y.10	0,543	0,300	Valid
	Y.11	0,697	0,300	Valid
	Y.12	0,650	0,300	Valid
	Y.13	0,612	0,300	Valid
	Y.14	0,534	0,300	Valid
	Y.15	0,541	0,300	Valid
	Y.16	0,507	0,300	Valid
	Y.17	0,624	0,300	Valid
	Y.18	0,540	0,300	Valid
	Y.19	0,409	0,300	Valid
	Y.20	0,605	0,300	Valid
	Y.21	0,427	0,300	Valid

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari r tabel 0,300 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi syarat asumsi uji validitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha , yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 (Ghozali, 2019). Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan pengolahan data dengan software SPSS 25. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.925	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X3)	0,898	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,880	0,60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada kepemimpinan (X1) sebesar 0,925, pelatihan (X2) sebesar 0,872, pengembangan karir (X3) sebesar 0,898 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,880 > 0,60 maka data tersebut reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat atau variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,84847162
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,067
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan dari tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode uji glejser adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linear. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi tidak heteroskedastisitas. Dengan kata lain, jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas perlu dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,021	5,687		1,059	,296
Kepemimpinan	,024	,052	,081	,458	,650
Pelatihan	-,045	,093	-,082	-,483	,632
Pengembangan Karir	-,029	,079	-,068	-,367	,716

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)



Dari tabel 5 di atas dapat diperoleh hasil bahwa nilai signifikan pada uji glejser masing-masing variabel independent mempunyai nilai signifikan di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glejser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Uji multikolinearitas untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Hasil pengujian VIF dan tolerance dari model regresi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,811	1,234	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X2)	0,883	1,132	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan karir (X3)	0,725	1,380	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF kepemimpinan adalah 0,811 dan 1,234. Pelatihan nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,883 dan 1,132. Pengembangan karir nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,725 dan 1,380. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir tidak terdeteksi gejala multikolinearitas karena nilai pada tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai pada VIF kurang dari 10, sehingga model regresi telah memenuhi syarat analisis regresi.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2021) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dapat diperoleh hasil pada tabel berikut :

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,222	8,868		1,265	,213
Kepemimpinan	,175	,081	,248	2,169	,036
Pelatihan	,424	,146	,319	2,909	,006
Pengembangan Karir	,469	,123	,460	3,799	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

$$= 11.287 + 0,175 + 0,424 + 0,469$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 11.222 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan berada pada nilai 11.287.

2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,175 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.175 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0,424 artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,424 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi penerapan pelatihan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,469 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel pengembangan karir (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.469 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik penerapan pengembangan karir, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

## Pengujian Hipotesis

### Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan rumus  $df = n - k - 1$ , dimana  $n$  = jumlah sampel ;  $k$  = jumlah variabel, maka  $df = 43 - 3 - 1 = 39$  diperoleh nilai t tabel 2.022. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 8 Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	2.169	2.022	0,036	$H_1$ diterima $H_0$ ditolak
Pelatihan (X2)	2.909	2.022	0,006	$H_2$ diterima $H_0$ ditolak
Pengembangan karir (X3)	3.799	2.022	0,000	$H_3$ diterima $H_0$ ditolak

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai  
Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan (X1) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.169 dengan nilai signifikan sebesar 0,044. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $2.169 > 2,022$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ( $0,036 < 0,05$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan daerah Kabupaten Kampar.

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel pelatihan (X2) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2,909 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $2,909 > 2.022$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ( $0,006 < 0,05$ ), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X3) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,799 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $3,799 > 2.022$ ) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka H3 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Menurut Nugraha (2022) uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen dalam model regresi. Nilainya berkisar antara 0 sampai 1, dengan nilai lebih tinggi berarti model lebih baik. Adjusted R Square memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga memberikan penilaian yang lebih akurat dibanding R Square biasa. Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R square) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,586	,554	5,031

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Pelatihan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,554 yang variabel independen yaitu kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karir memberi kontribusi pengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### PENUTUP

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Jadi, apabila tingkat penerapan kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat penerapan kepemimpinan kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Jadi, apabila tingkat penetapan pelatihan baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat penerapan pelatihan kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kampar. Jadi, apabila tingkat penerapan pengembangan karir baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila tingkat penerapan pengembangan karir kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arlis, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*.
- Binti, K. d. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional dan Modern. *Managere: Indonesian Journal Of Education Management*, 149-159.
- Effendy, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study*, 60-76.
- Enggowa, Rompas. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sumatra Utara. *Administrasi Publik*, 29-39.
- Gustiana. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*.
- Ramadhani dan Indawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prasetya, J. E. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*.
- Safitri. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*.
- Setyawati, H. I. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal Of Management*.
- Seku dan Andriyani. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal Of Management*, 1-15.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjoi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Grup.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cv. Alfabeta.