

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN
PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. BANK SULUT GO**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON CARRER DEVELOPMENT WITH PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORKLOAD AS INTERVENING VARIABLES AT PT.
SULUTGO BANK*

Oleh:

Jonathan Daniel Lontoh¹

Olivia S. Nelwan²

Victor P. K. Lengkong³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email :

jonathanlontoh062@student.unsrat.ac.id

olivia.nelwan@gmail.com

vpk.lengkong@unsrat.ac.id

Abstrak: Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi 189 Pegawai Tetap di Bank Sulutgo. Sampel sejumlah 130 dipilih menggunakan rumus slovin dengan toleransi kesalahan 10%. Data primer dikumpulkan melalui teknik kuisioner dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala linier dari 1 hingga 9 untuk mengukur sikap responden terhadap topik penelitian. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap POS dengan Nilai *Original Sample* 0,995, Nilai *t-statistics* 693,823 dan *p-values* 0,000. Kemudian Kepemimpinan juga Berpengaruh Positif terhadap Beban Kerja yang diinterpretasikan dengan nilai *Original Sample* 0.579, nilai *t-statistics* 8.100, dan *p-values* 0,000. Lanjut untuk POS terhadap Pengembangan Karir juga berpengaruh positif dengan nilai *Original Sample* 0,975, nilai *t-statistics* 92,612 dan *p-values* 0,000. Untuk Beban Kerja terhadap Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dengan nilai *Original Sample* 0,028, nilai *t-statistics* 1,618, dan *p-values* 0,108. Selanjutnya, Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir melalui Beban kerja hubungannya yaitu negatif dengan nilai nilai hubungan tidak langsungnya yaitu 0,016, nilai *t-statistics* 1,582 dan *p-values* 0,116. Terakhir, Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir melalui POS yaitu memiliki hubungan positif dimana nilai koefisien jalur tidak langsung 0,970, nilai *t-statistics* 90,701 dan *p-values* 0,000.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Perceived Organizational Support*, Beban Kerja, Pengembangan Karir

Abstract: The research method used is quantitative with a population of 189 Permanent Employees at Bank Sulutgo. A sample of 130 was selected using the Slovin formula with an error tolerance of 10%. Primary data was collected through questionnaire and interview techniques. The measurement scale used is a linear scale from 1 to 9 to measure respondents' attitudes towards the research topic. The results of this research show that leadership has a positive and significant influence on POS with an *Original Sample* value of 0.995, a *t-statistics* value of 693.823 and a *p-value* of 0.000. Then Leadership also has a Positive Influence on Workload which is interpreted with an *Original Sample* value of 0.579, a *t-statistics* value of 8.100, and a *p-value* of 0.000. Furthermore, POS on Career Development also has a positive effect with an *Original Sample* value of 0.975, *t-statistics* value of 92.612 and *p-values* 0.000. Workload on Career Development has a positive influence with an *Original Sample* value of 0.028, a *t-statistics* value of 1.618, and a *p-value* of 0.108. Furthermore, Leadership towards Career Development through overall workload is negative with an indirect relationship value of 0.016, a *t-statistics* value of 1.582 and a *p-value* of 0.116. Lastly, Leadership towards Career Development through POS has a positive relationship where the indirect path coefficient value is 0.970, the *t-statistics* value is 90.701 and the *p-values* are 0.000.

Keywords: : Leadership, *Perceived Organizational Support*, Workload, Career Developmen

Latar Belakang

Keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi sangatlah bergantung pada hasil pencapaian organisasi tersebut. Dalam hal ini pencapaian yang dimaksud adalah bentuk hasil kinerja yang direalisasikan oleh karyawan atau sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia ini juga menjadi faktor peting dalam berjalannya segala kegiatan yang ada pada organisasi tersebut. Karena dari itu, sumber daya manusia perlu diatur dan direncanakan dengan baik sehingga mampu mengembangkan dan menopang kelangsungan organisasi kedepannya.

Menurut Dessler dalam Goni, S. M. C. (2023) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mengatur, memperoleh, melatih, menilai dan mengurus karyawan beserta relasi tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dalam bekerja tentunya seorang karyawan perlu untuk memiliki keterampilan, ketekunan, kemampuan dan kecekatan dalam melaksanakan tugas. Akan tetapi, hal itu belum cukup untuk menjadi acuan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Menurut Arifin dalam Alpasha, M. F., & Setiawan, H. H. (2022) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, diharapkan karyawan akan terinspirasi untuk mengoptimalkan keterampilan, ketekunan, kemampuan, dan kecekatan mereka dalam melaksanakan tugas, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan juga memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif akan berdampak langsung pada pengembangan karir karyawan. dalam penelitian Menurut Hasibuan dalam Tolobali, J. W. M. K. (2021).

Pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Dalam Penelitian Wahyudi Dipranta *et al* (2023) Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan lulusan yang baik, lulusan yang baik berasal dari tim kerja guru yang profesional, guru yang profesional berasal dari pengembangan karir guru, pengembangan karir guru akan menghasilkan guru yang memiliki kompetensi dan profesionalisme dalam pekerjaannya yang artinya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karir.

Dari pemahaman di atas bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak langsung pada pengembangan karir karyawan, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (dukungan organisasi) juga akan memengaruhi perkembangan karir individu dalam organisasi. Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Fidelia (2020) *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Beban kerja juga memainkan peran dalam perkembangan karir individu di dalam organisasi. Menurut Munandar dalam Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berlandaskan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Bank SulutGo dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. BANK SULUTGO”**.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap *Perceived Organizational Support* di PT BANK SULUTGO.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Beban Kerja di PT BANK SULUTGO.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Pengembangan Karir di PT BANK SULUTGO.
4. Untuk Menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pengembangan Karir di PT BANK SULUTGO.
5. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Beban Kerja di PT BANK SULUTGO.
6. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Melalui *Perceived Organizational Support* di PT BANK SULUTGO.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mengatur, memperoleh, melatih, menilai dan mengurus karyawan beserta relasi tenaga kerja dalam hal kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan Menurut Dessler dalam Goni, S. M. C. (2023).

Kepemimpinan

Menurut Arifin dalam Alpasha, M. F., & Setiawan, H. H. (2022) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan dalam Tolobali, J. W. M. K. (2021) Pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Perceived Organizational Support

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Fidelia (2020) *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

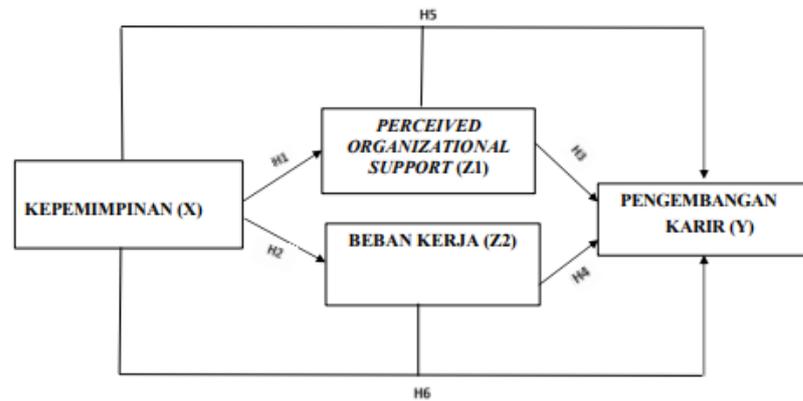
Penelitian Terdahulu

Penelitian Hery dan Yanuar (2019) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variable mediasi pada karyawan PT. Anyar Muara Diesel. Penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner, sebanyak 98 karyawan yang menjadi sample, program yang digunakan untuk menganalisis adalah *SmartPLS 3*. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variable mediasi pada karyawan PT. Anyar Muara Diesel.

Penelitian Tolobali, J. W. M. K. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. Instrumen penelitian kuesioner. Teknik skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala Likert. Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bima. Selanjutnya untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling dimana populasi dijadikan sampel berdasarkan kriteria dengan jumlah sampel sebanyak 35 PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Anastasya Raheld Rumen, Christoffel Kojo, MacDonald B. Walangitan (2023) Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dan teknik analisis regresi linier berganda, dimana jumlah sampel sebanyak 56 responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan atau 20 ke arah positif terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah, sedangkan untuk Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan atau ke arah negatif terhadap Semangat Kerja Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah, serta uji secara simultan diperoleh Pelatihan, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BRI Cabang Palu Sulawesi Tengah.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori, (2024)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Diduga Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap *Perceived Organizational Support*.
 H₂: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Beban Kerja.
 H₃: Diduga *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir.
 H₄: Diduga Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir.
 H₅: Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir melalui *Perceived Organizational Support*.
 H₆: Diduga Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Pengembangan Karir melalui Beban Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan kajian yakni pendekatan kuantitatif. penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada kajian ini yakni Karyawan Tetap di PT BANK SULUTGO dengan dengan jumlah populasi sebesar 189 Pegawai Tetap di PT BANK SULUTGO. Dasar penentuan sampel pada kajian ini yakni menggunakan metode *Random Sampling*. Sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini, jumlah populasi penelitian ini adalah 189 Pegawai Tetap, untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus slovin yang telah dihitung, yaitu sebesar 130.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada kajian ini yakni data primer dan sekunder, dimana dilakukan dengan mengacu teknik penghimpunan data kuisioner atau data yang didapatkan dengan legal oleh objek penelitian yang diteliti. Pada penerapannya data primer diambil dari hasil kuisioner yang diambil dari penelitian ini dan data sekunder diambil dari data objek kajian yang diteliti yaitu PT BANK SULUTGO.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang dipakai yakni teknik kuisioner dan Wawancara. Teknik kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Pembagian kuesioner dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp* dengan cara peneliti membagikan link yang langsung tertuju pada *Google Form* dan responden mengisi kuesioner secara mandiri lewat *Google Form* yang telah peneliti buat. Penyusunan skala pengukuran menggunakan skala *linier*. Arikunto dalam Goni, S. M. C. (2023).

Definisi Operasional Variabel**Tabel 2. Definisi operasional variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
X (Kepemimpinan)	Menurut Arifin dalam Alpasha, M. F., & Setiawan, H. H. (2022) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. 2. Kemampuan yang efektivitas Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. 3. Kepemimpinan yang partisipatif Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.
Y (Pengembangan Karir)	Menurut Hasibuan dalam Tolobali, J. W. M. K. (2021) Pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan, 2. Pelatihan, 3. Mutasi dan 4. Promosi jabatan
Z1 (Perceived Organizational Support)	Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Fidelia (2020) <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi memberikan waktu untuk beribadah sesuai dengan agama yang dianut masing-masing individu. 2. Organisasi memberikan bonus atas pekerjaan yang dilakukan. 3. Organisasi mempertimbangkan pendapat dari pekerjanya. 4. Organisasi memberikan kesempatan untuk kenaikan jabatan. 5. Organisasi memberikan bantuan sosial pada pekerjanya
Z2 (Beban Kerja)	Menurut Munandar dalam Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja fisik 2. Beban Kerja fisik fisiologis 3. Biomekanika 4. Beban Mental 5. Beban Waktu

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data**Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Tahap ini merupakan tahap untuk menilai validitas serta reliabilitas model.

- Convergent validity*
- Discriminant validity*
- Composite Reliability*

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural adalah analisis yang bertujuan untuk memastikan bahwa model struktural yang dipakai dan dibangun kuat dan akurat. Menurut Abdillah dan Jogiyanto dalam Goni, S. M. C. (2023) analisis *Inner Model* merupakan analisis struktural yang memprediksi hubungan kausalitas antar variabel *alten*. Untuk mengevaluasi struktur model dalam penelitian ini menggunakan *Coefficient of Determination (R²)* dan *Q-square test*.

- Coefficient of Determination (R²)*
- Predictive relevance (Q²)*

Uji Hipotesis**Uji T - test**

Pengujian hipotesis akan diuji dengan *T - test* menggunakan metode *Boostrapping*. Untuk hipotesis *Boostrapping*, nilai *T - statistic* harus melebihi 1,96. Sedangkan untuk hipotesis *one - tailed* diatas 1,64 untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

Uji Bootstrapping

Boostrapping adalah proses uji untuk menilai tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, *Indirect effects* dan *total effects*. Selain itu, *Boostrapping* juga dapat menilai tingkat signifikansi dari nilai-nilai lainnya antara lain: *R Square* dan *adjusted R Square*, *f square*, *Outer weight*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Evaluation of Measurement Model (Outer Model)****Uji Convergent Validity****Tabel 3. Uji Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
Kepemimpinan	X.1	0.982	Valid
	X.2	0.981	Valid
	X.3	0.977	Valid
	X.4	0.978	Valid
	X.5	0.980	Valid
Pengembangan Karir	Y.1	0.984	Valid
	Y.2	0.972	Valid
	Y.3	0.981	Valid
	Y.4	0.983	Valid
POS	Z1.1	0.983	Valid
	Z1.2	0.973	Valid
	Z1.3	0.977	Valid
	Z1.4	0.980	Valid
	Z1.5	0.980	Valid
Beban Kerja	Z2.1	0.987	Valid
	Z2.2	0.986	Valid
	Z2.3	0.984	Valid
	Z2.4	0.985	Valid
	Z2.5	0.981	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat diperoleh bahwa Semua Indikator Memiliki Nilai *Outer weight*>0,5.

Uji *Discriminant Validity*Tabel 4. Uji *Cross Loading*

Indikator	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	<i>Beban Kerja</i>	<i>Pengembangan Karir</i>	<i>Kepemimpinan</i>
Z1.1	0.542	0.974	0.965	0.983
Z1.2	0.562	0.971	0.971	0.973
Z1.3	0.567	0.973	0.973	0.977
Z1.4	0.562	0.975	0.968	0.980
Z1.5	0.600	0.973	0.975	0.541
Z2.1	0.987	0.545	0.558	0.573
Z2.2	0.986	0.572	0.583	0.588
Z2.3	0.984	0.590	0.602	0.562
Z2.4	0.985	0.559	0.576	0.584
Z2.5	0.981	0.582	0.597	0.972
Y.1	0.586	0.970	0.984	0.972
Y.2	0.586	0.976	0.972	0.973
Y.3	0.579	0.970	0.981	0.974
Y.4	0.573	0.974	0.983	0.969
X.1	0.549	0.982	0.971	0.974
X.2	0.554	0.981	0.976	0.980
X.3	0.555	0.977	0.971	0.972
X.4	0.603	0.978	0.967	0.971
X.5	0.574	0.980	0.973	0.974

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*, dimana seluruh konstruk laten memprediksi indikator mereka lebih besar dibandingkan dengan indikator lainnya.

Uji *Composite Reliability dan AVE* *Average Variance Extracted (AVE)*Tabel 5. Uji *composite Reliability dan AVE* *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	Ket.
Kepemimpinan	0.989	0.992	0.959	Valid dan Reliabel
Pengembangan Karir	0.986	0.990	0.961	Valid dan Reliabel
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.989	0.991	0.958	Valid dan Reliabel
Beban Kerja	0.992	0.993	0.969	Valid dan Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa masing - masing konstruk memiliki *reliability* yang tinggi dimana hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh variabel > 0,70 dan nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel > 0,60 sementara itu untuk nilai *AVE* seluruh variabel > 0,50. Maka dari itu, seluruh variabel telah memenuhi kriteria sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

Uji *Evaluation of Structural Model (Inner Model)**Coefficient of determination (R²)*Tabel 6. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Beban Kerja	0.335
Pengembangan Karir	0.983
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.989

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan hasil *R-square* pada tabel 6, menunjukkan nilai *R-square* variabel beban kerja sebesar 0,335 yang artinya bahwa 35% variabel beban kerja dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan. Dan untuk nilai *R-square* variabel Pengembangan Karir sebesar 0,983 yang artinya bahwa 98% variabel Pengembangan Karir dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support*, beban kerja, dan kepemimpinan. Serta nilai *R-square* variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 0,989 yang artinya bahwa 98% variabel *Perceived Organizational Support* dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Uji Predictive relevance (R²)

Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square* dapat diukur dengan cara berikut ini :

$$R^2 = 1 - (1 - R^2 \text{ Beban Kerja}) \times (1 - R^2 \text{ Pengembangan Karir}) \times (1 - R^2 \text{ Perceived Organizational Support})$$

$$= 1 - (1 - 0,335) \times (1 - 0,983) \times (1 - 0,989)$$

$$= 1 - (0,665) \times (0,017) \times (0,011)$$

$$= 0,999875645$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0.999875645 yang berarti model *predictive relevance* yang baik.

Uji Signifikansi (Boostrapping) dan Hipotesis**Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics	P-values
Beban Kerja (Z2) > Pengembangan Karir (Y)	0.028	0.026	0.017	1.618	0.108
Kepemimpinan (X) > Beban Kerja (Z2)	0.579	0.571	0.071	8.100	0.000
Kepemimpinan (X) > Perceived Organizational Support (Z1)	0.995	0.994	0.001	693.823	.000
Perceived Organizational Support (Z2) > Pengembangan Karir (Y)	0.975	0.976	0.011	92.612	0.000

Sumber : Olahan Data Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Dalam tabel 7, menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,995, nilai *t-statistic* sebesar 693.823 dan *p-values* 0,000 yang berarti ketiga kriteria terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima**.
2. Dilihat dari tabel 7, menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0.579, nilai *t-statistics* sebesar 8.100, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap beban kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima**.
3. Dalam tabel diatas menunjukkan, *Perceived Organizational Support (pos)* berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,975, , nilai *t-statistics* sebesar 92.612 dan *p-values* 0,000 yang berarti ketiga kriteria terpenuhi, jadi dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 diterima**.
4. Dilihat dari tabel 7, menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0.028, nilai *t-statistics* sebesar 1.618, dan nilai *p-values* sebesar 0.108. Dari data tersebut menunjukkan bahwa seluruh kriteria terpenuhi. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa Organisasi harus mempertimbangkan bagaimana mereka mengelola beban kerja karyawan agar tidak menghalangi pertumbuhan dan pengembangan karir mereka. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru, yang pada gilirannya dapat mendorong pengembangan karir. **hipotesis 4 diterima**.

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening**Tabel 8. Hasil Uji Path Coefficients Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-statistics	P-values
X.->Z2->Y	0.016	0.015	0.010	1.582	0.116
X.->Z1->Y	0.970	0.970	0.011	90.701	0.328

Sumber : Olahan Data Peneliti Tahun, (2024)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Boostrapping* pada nilai *path coefficient* hubungan tidak langsung memiliki nilai sebesar 0.970 yang berarti juga terdapat hubungan positif. Pada nilai *t-statistics* sebesar 90.701, yang berarti angka tersebut tidak memenuhi syarat *t-statistics* yaitu >1,64 dan untuk nilai *p-values* 0.000, nilai tersebut berada dibawah angka 0,05, yang juga berarti memenuhi kriteria nilai *p-values* <0,05. sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel *intervening* memiliki hubungan positif dan signifikan, yang artinya juga *Perceived Organizational Support* memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir.

Maka, **hipotesis 5 diterima.**

2. Hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pada nilai *path coefficient* hubungan tidak langsung memiliki nilai sebesar 0.016 yang berarti terdapat hubungan positif. Pada nilai *t-statistics* sebesar 1.582, angka tersebut di atas angka minimumnya yaitu sebesar 1,64 dan nilai *p-values* 0.116, nilai tersebut berada di atas angka 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir dengan beban kerja sebagai variabel intervening memiliki hubungan negatif dan signifikan, yang artinya juga beban kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir. maka, **hipotesis 6 diterima.**

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Perceived Organizational Support*

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) memberikan bukti kuat tentang pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,995, nilai *t-statistic* sebesar 693.823, dan *p-values* 0,000, data ini menegaskan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan POS tidak hanya kuat tetapi juga signifikan secara statisti memperjelas Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Wang *et al* (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan POS melalui

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Beban Kerja

Dari Hasil Penelitian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0.579, nilai *t-statistics* sebesar 8.100, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Dari data tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap beban kerja sejalan dengan penelitian Jones *et al* (2022) menyoroti pentingnya pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan keterampilan empati dan pendekatan interpersonal yang mendukung untuk mengatasi beban kerja karyawan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Pengembangan Karir

Dari Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa *Perceived Organizational Support* (pos) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,975 , nilai *t-statistics* sebesar 92.612 dan *p-values* 0,000 yang berarti ketiga kriteria terpenuhi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Pengembangan karir

Dari Hasil Penelitian menunjukkan nilai *Original Sample* sebesar 0.028, nilai *t-statistics* sebesar 1.618, dan nilai *p-values* sebesar 0.108. Dari data tersebut menunjukkan bahwa seluruh kriteria terpenuhi dan Beban Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Pengembangan Karir seperti pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Crawford *et al* (2020), menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan keterampilan dan pengalaman karyawan, yang merupakan komponen penting dalam pengembangan karir.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Beban kerja

Hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pada nilai *path coefficient* hubungan tidak langsung memiliki nilai sebesar 0.016 yang berarti terdapat hubungan positif. Pada nilai *t-statistics* sebesar 1.582, angka tersebut di atas angka minimumnya yaitu sebesar 1,64 dan nilai *p-values* 0.116, nilai tersebut berada di atas angka 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir dengan beban kerja sebagai variabel intervening memiliki hubungan negatif dan signifikan, yang artinya juga beban kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Hasil ini berkenaan dengan Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Nielsen *et al* (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat mengurangi pengaruh negatif tuntutan kerja dan meningkatkan sumber daya kerja, yang pada gilirannya mendukung pengembangan karir karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Karir Melalui *Perceived Organizational Support*

Dari hasil pengujian berdasarkan hasil uji *Bootstrapping* pada nilai *path coefficient* hubungan tidak langsung memiliki nilai sebesar 0.970 yang berarti juga terdapat hubungan positif. Pada nilai *t-statistics* sebesar 90.701, yang berarti angka tersebut tidak memenuhi syarat *t-statistics* yaitu >1,64 dan untuk nilai *p-values* 0.000, nilai tersebut berada di bawah angka 0,05, yang juga berarti memenuhi kriteria nilai *p-values* <0,05. sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap pengembangan karir dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel intervening memiliki hubungan positif dan signifikan, yang artinya juga *Perceived Organizational Support* memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap pengembangan karir. Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Eisenberger *et al* (2019), menunjukkan bahwa POS memiliki kaitan yang kuat dengan komitmen *carrier development* dari Karyawan dan Pemimpin dari suatu Organisasi.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* di PT Bank Sulutgo.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja di PT Bank Sulutgo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir di PT Bank Sulutgo.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir di PT Bank Sulutgo.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir melalui beban kerja di PT Bank Sulutgo.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir melalui *Perceived Organizational Support* di PT Bank Sulutgo.

Saran

1. Hendaknya pihak organisasi atau atasan selalu memberikan perhatian dalam pengembangan karir yang diberikan bagi pegawai dikarenakan variabel tersebut sangat jelas berpengaruh melalui beban kerja yang dirasakan para pegawai yang ada di PT Bank Sulutgo.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpasha, M. F., & Setiawan, H. H. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ads Smart CCTV (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Andersen, T. O., Nielsen, K. D., Moll, J., & Svendsen, J. H. (2019). Unpacking telemonitoring work: Workload and telephone calls to patients in implanted cardiac device care. *International Journal of Medical Informatics*, 129(December 2018), 381–387. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2019.06.02>.
- Butler-Henderson, K., & Crawford, J. (2020). A systematic review of online examinations: A pedagogical innovation for scalable authentication and integrity. *Computers and Education*, 159(May), 104024. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.104024>.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2019). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>.
- Fidelia, P. R. (2020). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) dengan Keterlibatan Kerja pada Perawat Kontrak di Rsu X. *Journal of Mental Health*, 2(1986), 212. https://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/index.php/Psychology_of_Mental_Health/article/view/38/.
- Goni, S. M. C. (2023). Analisis Peranan Perceived Organizational Support (POS) dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. Iii Manado: The Analysis Of Role Of Perceived Organizational Support (POS) and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Bhayangkara Tk. III Manado Hospital. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 7(4), 475-486.
- Hery, H., & Yanuar, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kepuasan Kerja dengan Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 224. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i2.5082>.

- Jones, C. E., Fox, E. D., Holsten, S. B., White, C. Q., Sayyid, R. K., O'Keeffe, T., & Lawson, A. G. (2022). Burnout reduction in acute care surgeons: Impact of faculty schedule change at a level 1 trauma and tertiary care center. *Journal of Trauma and Acute Care Surgery*, 93(4), 439-445.
- Naibaho, T. C. A., Amin, M., Kumakauw, G., Mukuan, L., Kaawoan, J., Watania, M., & Maramis, J. (2022). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1891-1900.
- Rumen, A. R., Kojo, C., Walangitan, M. B., & Anastasya. (2023). The Effect Of Training, Compensation, and Workload on Job Satisfaction at Bank Bri Branch, Central Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 11(1), 1231–1241.
- Tiarany, A. G. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Virtuosity Terhadap Kinerja Abdi Dalem Kraton Yogyakarta Dimediasi Oleh Employee Well-Being.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Tolobali, J. W. M. K. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2(2).
- Wahyudi Dibrata, A., Awal, R., Syukri, A., & Anwar Us, kasful. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 1(2), 1– 7.
- Wang, Q., & Wang, C. (2020). Reducing turnover intention: Perceived Organizational Support for frontline employees. *Frontiers of Business Research in China*, 14(1), 6.

