

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja,
Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar)



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

RIKI ARDIANSYAH
B 100 170 201

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
PADA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN, TENAGA KERJA,
KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN
KARANGANYAR)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

RIKI ARDIANSYAH
B100170201

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.)

HALAMAN PENGESAHAN




**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
PADA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN, TENAGA KERJA,
KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN
KARANGANYAR)**

Oleh:

RIKI ARDIANSYAH
B100170201

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 28 Juni 2021
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Mabruroh, M.M. (.....)
(Anggota II Dewan penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. Drs. Syamsudin, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Juni 2021

Penulis



Riki Ardiansyah

B 100 170 201

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha
Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman bagi pimpinan dalam menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan data primer, dengan populasi seluruh karyawan yang ada di Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 Karyawan cara pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji f dan determinasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment, leadership style, career development on the performance of the employees of the Department of Trade, Labor, Cooperatives, Small and Medium Enterprises in Karanganyar Regency. The results of this study are expected to be a guide for leaders in determining the factors that can improve employee performance. This type of research is quantitative and uses primary data, with a population of all employees in the Department of Trade, Manpower, Small and Medium Enterprise Cooperatives in Karanganyar. The sample used in this study were 110 employees. The sampling method used was a saturated sample. Analysis of the data used in this study by performing instrument tests (test validity and reliability), classical assumption test (test for normality, multicollinearity and heteroscedasticity), multiple linear regression, t test, f test and determination. The conclusion of this study is that leadership style has a positive and significant effect on performance, work environment has a positive and significant effect on performance, and career development has a positive and significant effect on performance.

Keywords: leadership style, work environment and career development

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan kunci pokok serta menjadi peran utama dalam setiap perancangan maupun kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Almasri, 2016). Selain tujuan di atas tugas dari sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh yang dapat mencapai tujuan organisasi (Inbar et al., 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan jaminan kelangsungan suatu organisasi, jika sumber daya manusia baik maka organisasi tersebut bisa mencapai tujuan dengan baik juga. Manajemen Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi serta diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (Nurhayati, Eti., 2018). Organisasi memerlukan beberapa faktor penunjang agar mencapai tujuan berjalan baik dan efektif. Marlitan et al., (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan persoalan krusial dalam hubungan antara sesama individu pada suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegaran.,2019). Kinerja menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam sebuah organisasi, juga dapat mempengaruhi baik atau buruknya kondisi sebuah organisasi. kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti sikap, perilaku, tindakan- tindakan kepada rekan kerja, bawahan, pemimpin, serta fasilitas kerja dan iklim dalam organisasi (Lewa, 2018).

Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Jika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja antara lain motivasi, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, Lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, pengembangan karir serta keperilakuan lainnya. (Handoko.,2016)

Berdasarkan faktor-faktor kinerja karyawan diatas. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor didalamnya. Menurut Thoha, (2017:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk memengaruhi perilaku orang lain. Pendapat lain menurut Kartono (2018:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. (Hidayat et al., 2019). Menurut Rivai (2016:42) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu hal sangat penting karena gaya kepemimpinan yang baik dan tepat bisa mamaksimalkan kinerja karyawan guna menyelesaikan tugas-tugas serta mencapai tujuan maka dari itu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang maksimal.

Faktor lain selain gaya kepemimpinan dalam mendukung kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan (Edasa & Putra, 2014). Meskipun ada beberapa faktor lain mengenai kinerja karyawan akan tetapi lingkungan kerja pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja untuk bekerja secara optimal. Menurut Sudarmayanti, (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok sedangkan menurut Siahaan & Bahri, (2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja Simanjuntak (2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja penunjang segala aspek mulai dari sarana dan prasarana hingga pembentukan karakter seorang, jika lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan akan optimal

Selain kedua tersebut ada juga faktor lain yang tidak kalah penting yang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Mangkunegaran (2013:77) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan pendapat lain karir menurut Rivai dan Sagala, (2014:45) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir di organisasi. Maka dari itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik agar kinerja pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi

Berdasarkan penjelasan beberapa definisi serta faktor kinerja sebagai penjelasan beberapa penelitian di bawah ini mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dalam kinerja. Menurut beberapa peneliti seperti Fuchrudi (2020), Batubara, (2020), Shahara. (2021) dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja menurut Lestary & Harmon, (2018) Nabawi, (2019), dan Rahmawati, (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Selain kedua faktor tersebut pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian seperti Djestawana, (2019) , (Manoppo et al., 2021) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan peraturan bupati Karanganyar Nomor 99 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja. Dinas Perdagangan Tenaga kerja Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (DISDAGNAKERKOP UKM). Pasal 2 disebutkan bahwa dinas perdagangan, tenaga kerja, koperasi usaha kecil dan menengah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perdagangan tenaga kerja koperasi usaha kecil dan menengah serta transmigrasi. Dinas perdagangan, tenaga kerja, koperasi, usaha kecil dan menengah dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantu dengan perangkat daerah provinsi bersifat koordinatif dan fungsional untuk mensinkronkan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing. Selain itu visi dari DISDAGNAKERKOP UKM adalah terwujudnya kabupaten karanganyar sebagai daerah industri, niaga dengan ditunjang koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang tangguh serta terwujudnya tenaga kerja dan calon transmigran yang kompetitif serta meningkatnya kesejahteraan masyarakat .Dalam perusahaan terdapat tiga jenis karyawan yaitu, outsourcing, karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dari deskripsi diatas maka dapat disimpulkan bahwa DISDAGNAKERKOP UKM membutuhkan karyawan yang mampu untuk mencapai tujuan organisasi serta memberikan pelayanan terhadap seluruh masyarakat. Tentunya pemimpin organisasi perlu mengetahui tentang faktor – faktor penunjang kinerja seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir. Dengan mengetahui beberapa aspek-aspek tersebut maka akan berdampak positif pada kinerja setiap individu yang sehingga menghasilkan kinerja terbaik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan**

Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Disdagnakerkop Ukm Karanganyar)”

2. METODE

Jenis penelitian kuantitatif. Populasinya adalah 110 karyawan Disdagnakerkop UKM kabupaten Karanganyar dan semuanya digunakan sebagai sampel. Variabel yang diteliti meliputi kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan metode skor atau Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (regresi linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi (R^2)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	62	56,36
Wanita	48	43,64
Total	110	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 62 orang (56,36%) sedangkan wanita sebanyak 48 orang (43,64%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 tahun s/d 30 tahun	40	36,36
31 tahun s/d 40 tahun	54	49,09
> 40 tahun	16	14,55
Jumlah	110	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden sebagian besar berusia 20 tahun s/d 30 tahun sebanyak 54 orang (49,09%), 31 tahun s/d 40 tahun sebanyak 16 orang (14,55%) dan karyawan berusia < 40 tahun sebanyak 16 orang (14,55%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	16	14,55
D3	20	18,18
S1	60	54,55
S2	14	12,73
Jumlah	110	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 16 responden (14,55%) merupakan tamatan SMA, sebanyak 20 responden (18,18%) karyawan yang lulus Diploma, sebanyak 60 responden (54,55%) karyawan yang lulus S1 dan lulusan S2 sebanyak 14 responden (12,73%).

3.2 Hasil Analisis

Tabel 4. Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,796	0,187	Valid
2	0,761	0,187	Valid
3	0,797	0,187	Valid
4	0,769	0,187	Valid
5	0,748	0,187	Valid
6	0,788	0,187	Valid
7	0,821	0,187	Valid
8	0,852	0,187	Valid
9	0,772	0,187	Valid
10	0,780	0,187	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasar tabel 4 pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap indikator atau pernyataan menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Sagita Novyanti, 2015)

Tabel 5. validitas instrumen Lingkungan Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,893	0,187	Valid
2	0,745	0,187	Valid
3	0,830	0,187	Valid
4	0,687	0,187	Valid

5	0,494	0,187	Valid
6	0,861	0,187	Valid
7	0,896	0,187	Valid
8	0,795	0,187	Valid
9	0,605	0,187	Valid
10	0,911	0,187	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 5 di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan yang diajukan sudah valid, karena setiap indikator atau pernyataan menunjukkan tentang variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Sagita Novyanti, 2015)

Tabel 6. Validitas Instrumen pengembangan karir

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,681	0,187	Valid
2	0,772	0,187	Valid
3	0,723	0,187	Valid
4	0,699	0,187	Valid
5	0,688	0,187	Valid
6	0,693	0,187	Valid
7	0,799	0,187	Valid
8	0,801	0,187	Valid
9	0,669	0,187	Valid
10	0,742	0,187	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 6 pertanyaan tentang variabel Pengembangan karir (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang diajukan sudah valid, karena setiap indikator atau pernyataan menunjukkan tentang variable pengembangan karir (X_3). adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Sagita Novyanti, 2015)

Tabel 7. Validitas Instrumen Kinerja karyawan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,682	0,187	Valid
2	0,743	0,187	Valid
3	0,772	0,187	Valid
4	0,706	0,187	Valid
5	0,695	0,187	Valid
6	0,791	0,187	Valid
7	0,767	0,187	Valid
8	0,750	0,187	Valid
9	0,598	0,187	Valid
10	0,520	0,187	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 7 di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan yang diajukan sudah valid, karena setiap indikator atau pernyataan menunjukkan tentang variabel Kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Sagita Novyanti, 2015)

Tabel 8. Hasil Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbah Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,930	0,60	Realibel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,929	0,60	Realibel
Pengembangan karir (X_3)	0,899	0,60	Realibel
Kinerja karyawan (Y)	0,884	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnof</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Undstandardized residual	0,277	$P > 0,05$	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2021

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari Undstandardized residual sebesar 0,277 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 10. Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,485	2,062	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja	0,476	2,102	10	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Pengembangan karir	0,961	1,041	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan pada tabel 10 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	P-value	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,05	0,837	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,110	Bebas Heteroskedastisitas
Pengembangan karir	0,05	0,723	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 12. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	12,932		
Gaya Kepemimpinan	0,361	4,441	0,000
Lingkungan Kerja	0,292	3,744	0,000
Pengembangan karir	0,127	1,983	0,048

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 12,932 + 0,361 X_1 + 0,292 X_2 + 0,127 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut: (1) a = Konstanta sebesar 12,932 menyatakan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja, variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Pengembangan karir dianggap 0 maka Kinerja karyawan Disdagnakerkop UKM Karanganyar akan mendapat nilai positif sebesar 12,932. (2) b_1 = Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0,361 yang berarti jika variabel bebas yang lain dianggap tetap dan gaya kepemimpinan meningkat satu - satuan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan. (3) b_2 = Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,292 yang berarti jika variabel bebas yang lain dianggap tetap dan lingkungan kerja meningkat satu-satuan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,292 satuan. (4) b_3 = Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_3) adalah sebesar 0,127 yang berarti jika variabel bebas yang lain dianggap tetap dan gaya kepemimpinan meningkat satu - satuan maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,127 satuan

Tabel 13. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	4,441	1,983	0,000	H_1 diterima
Lingkungan Kerja	3,744	1,983	0,000	H_2 diterima
Pengembangan karir	2,003	1,983	0,048	H_3 diterima

Sumber: Data diolah, 2021

Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 4,441. Sehingga $t_{hitung} = 4,441 > t_{tabel} = 1,983$, dengan dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 3,744. Sehingga $t_{hitung} = 3,744 > t_{tabel} = 1,983$, dengan dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji t yang berkaitan dengan Pengembangan karir (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 21.00 dapat diperoleh t_{hitung} sebesar 2,003. Sehingga $t_{hitung} = 2,003 > t_{tabel} = 1,983$, dengan dengan tingkat signifikan 0,048 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
44,043	2,690	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis data yang dilakukan dengan SPSS, dapat diketahui F_{hitung} sebesar 44,043. maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,043 > 2,690$) dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 Artinya terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi Kinerja karyawan Karyawan di Disdagnakerkop UKM Karanganyar secara simultan.

Tabel 15. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2	Keterangan
0,555	Persentase pengaruh 55,5%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,555, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir) menjelaskan variasi

Kinerja karyawan Karyawan di Disdagnakerkop UKM Karanganyar sebesar 55,5% dan 44,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

1) Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variable Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} (4,441) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,983) atau dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ oleh karena itu, H_0 di tolak, Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti artinya. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Menurut Rivai (2016:42) mengatakan gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan karakter yang di miliki oleh pemimpin dimana bertujuan untuk mengatur bawahannya guna menunjang tujuan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan DISDAGNAKERKOP UKM karanganyar membutuhkan pemimpin yang memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, (Dewi, 2017), (Junaidi & Susanti, 2019), (Nasution, 2020), (Abbas et al., 2021) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variable Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (3,744) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,983) atau dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ oleh karena itu, H_0 di tolak, Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti artinya. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Nitisemit Lestary & Harmon, (2018) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawan terutama dalam penyelesaian tugas-tugas. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018),(Studi et al., 2019), (Alamsyah & Panday, 2020),(Jantje, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variable Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t_{hitung} (2,003) lebih besar dari pada t_{tabel} (1,983) atau dilihat dari nilai signifikansi $0,048 < \alpha = 0,05$ oleh karena itu, H_0 di tolak, Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti artinya. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu melakukan suatu pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukam oleh (Samuel A et al., 2018), (Fauzi & Wakhidah, 2020), (Khair, 2020), (Abdul fatah, 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variable Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DISDAGNAKERKOP kabupaten karanganyar

- 2) Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variable Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DISDAGNAKERKOP kabupaten Karanganyar
- 3) Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa variable Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan DISDAGNAKERKOP kabupaten Karanganyar
- 4) Dari perhitungan F_{hitung} sebesar 44,043 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,690 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- 5) Dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil sebesar 55,5% hal ini berarti kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Bagi organisasi diharapkan organisasi lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan untuk menunjang kinerja organisasi.
- 2) Bagi Karyawan di DISDAGNAKERKOP UKM kabupaten Karanganyar, diharapkan dapat menentukan gaya kepemimpinan yang cocok bagi karyawan. karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mengatur strategi pengembangan karir yang tepat agar kinerja yang di hasilkan dapat optimal.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menganalisis faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R. T. A., Mahardiana, L., & Muhammad, Z. (2021). *Pengaruh Disiplin , Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan , Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Sigi*. 3, 17–24.
- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2020). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan (Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Bekasi).
Research Gate, December.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM.*, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151.
<https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Dewi, S. P. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699.
<file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Djestawana, I. G. G. (2012). Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas The Influence of Organizational Development , Leadership , and Career Path towards Employee Satisfaction and Performance of Puskesmas Workers. *Kesmas National Public Health Journal*, 6(6), 261–266.
- Edasa, D., & Putra, E. E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi. *Jurnal Ekonomi*, 1–17.
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia*. 7(1), 72–86.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Fuchrudi, M. (2017). *Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan , karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan . Kinerja karyawan.*
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif*

Ekonomi Darussalam, 5(1), 84–98.
<https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>

- Inbar, N. R. D., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Jantje, H. J. (2021). *Volume XV, Nomor 1, Maret 2021*. XV, 38–50.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Kerja, P. M. I. D. M. E. T. K. (2013). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus*, 13(1), 43–51.
- Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lewa, E. I. I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 129–140.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., Uhing, J., Pelatihan, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2021). *KARYAWAN PADA PT . UNILEVER INDONESIA . TBK DI MANADO EFFECT OF TRAINING , AND CAREER DEVELOPMENTON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . UNILEVER INDONESIA . TBK IN MANADO Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 335-344*. 9(1), 335–344.
- Marlikan, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Malang, I. (2008). *Pengaruh pembelajaran organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi syariah*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120–127. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.25>
- Paputungan, F. R., Karir, J., Karir, J., Disiplin, D. A. N., Pengaruhnya, K., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., Cabang, S., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 679–688. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V1I4.2751>
- Sagita Novyanti, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1), 105–115.
- Shahara, N. P. (n.d.). *ISSN 2303-1174 N.P. Shahara, N. I. Rahmawati ...* 9(1), 669–678.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, L. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)*, Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2*. 2(1), 89–103.