

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kampus D.I Yogyakarta

Arfiani Diah Kusumawati¹, Hamzah Gunawan²

^{1, 2}Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

E-mail: arfianidiah590@gmail.com¹, gunawanhamzah59@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Supermarket Manna Kampus DI Yogyakarta. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Responden yang diteliti pada perusahaan ini berjumlah 85 orang yang berada di Manna Kampus. Metode ini menggunakan metode kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan bentuk strategi yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan kinerja dan mengevaluasi kinerja karyawan yang kurang baik. Sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan sesuai yang diharapkan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research relates to the influence of leadership style, career development and work environment on employee performance at the Manna Supermarket, DI Yogyakarta Campus. The aim of this research was to determine the influence of leadership style, career development and the overall work environment. The number of respondents studied at this company was 85 people at Manna Campus. This method uses questionnaires, interviews and documentation. Data analysis used used multiple linear analysis. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, career development also has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This research is a form of strategy carried out by the company to develop performance and evaluate poor employee performance. So that the company's goals can be achieved as expected.

Keywords: Leadership Style, Career Development, Work Environment, Employee Performance



PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kualitas di semua bidang usahanya, baik dalam bidang sumberdaya manusia, finansial dan teknologi. Semua bidang tersebut harus mampu

memberikan kontribusi terbaiknya. Banyak perusahaan yang sudah memiliki finansial yang kuat dan teknologi yang canggih, namun sumber daya manusianya masih kurang. Hal ini dapat menghambat perkembangan suatu perusahaan, karena kinerja karyawan menjadi tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Abdullah, (2017) Sumber daya memiliki peran yang sangat penting demi berlangsungnya sebuah perusahaan. Abdullah juga menjelaskan bahwa sumber daya yang dimaksud adalah setiap individu yang telah memberikan tenaga, kemampuan, kreatifitas serta usaha mereka pada perusahaan. Sumber daya manusia berdasarkan pernyataan diatas merupakan asset penting perusahaan yang harus dikembangkan agar perusahaan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini juga harus didukung oleh suatu perusahaan untuk memahami aspek fisik dan psikologis yang mendasari karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai karir yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan dan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Mangkunegara dalam (Divya Syahtana Rizqi, 2022) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam masa periode tertentu. Kinerja dari setiap karyawan wajib dipertahankan pada level tertinggi, dikarenakan akan berdampak langsung dengan hasil pencapaian atau target dari perusahaan. Penting bagi perusahaan mendorong kinerja baik karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Setiawan, 2022), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Rivai (2014 : 42) dalam (Apandi, 2018) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif sangat berpengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Sinambela (2019 : 409) dalam (Ramadani, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Hasibuan dalam (Septian, 2020) "pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". Pengembangan karir bagi karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan kepegawaian guna membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan, sehingga karyawan dan juga perusahaan dapat mengembangkan kinerja karyawan secara optimal. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas kerja tiap individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor kekuatan yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan pengembangan karir, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Edrianita Neysa, 2021) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang

dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor dari luar diri individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai dengan keberlangsungan kerja karyawan.

Penelitian tentang kinerja karyawan ini akan dijalankan pada Supermarket Manna Kampus Palagan Yogyakarta. Manna Kampus yang sebelumnya dikenal dengan nama Mirota Kampus berdiri pada tanggal 13 Mei 1985 di bawah naungan PT Mirota Nayan. Manna Kampus adalah perusahaan ritel yang sudah berdiri sekitar 38 tahun. Berbasis di Daerah Istimewa Yogyakarta, sampai saat ini Manna Kampus masih eksis dan memiliki 6 outlet supermarket, 3 outlet minimarket dan outlet daring (Manna Kampus Online). Manna Kampus memiliki karyawan sekitar 501 – 1000 karyawan untuk seluruh outlet Manna Kampus yang terdiri dari berbagai bagian seperti dari bagian HRD, pemasaran, pembelian, IT, keuangan, dan juga operasional. Jumlah karyawan di Manna Kampus Palagan sekitar 85 karyawan. Dengan karyawan yang memiliki keahlian di bagian masing-masing unit ini Manna Kampus bisa berkembang dan maju sampai dengan saat ini.

Manna Kampus akan selalu meningkatkan pelayanan dan kualitas produk yang dijual agar dapat menjadikan Manna Kampus sebagai rumah belanja yang bernuansa kekeluargaan, dengan memberikan layanan yang ramah, cepat dan tepat, serta produk yang berkualitas dan lengkap. Selain itu, Manna Kampus juga akan selalu meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerjanya sehingga karyawan dapat mengembangkan karirnya menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengingat karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga gaya kepemimpinan yang di terapkan terhadap masing-masing karyawan juga berbeda-beda. Perusahaan pun juga harus mendukung peningkatan produktivitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Supermarket Manna Kampus Yogyakarta.

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2019, hlm. 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil semua jumlah populasi yang ada pada Supermarket Manna Kampus Yogyakarta sehingga sampel yang diambil berjumlah 85 orang. Dengan

demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden merupakan salah satu teknik analisis data yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik atau identitas responden dalam penelitian ini dengan cara pengelompokan menjadi beberapa kelompok berdasarkan profil karyawan yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Kriteria responden yang menjadi sumber data penelitian ini adalah karyawan Supermarket Manna Kampus dan total responden yang diambil menjadi sumber data penelitian sebanyak 85 responden dengan total presentase sebanyak 100%.

Hasil Uji Instrumen Pengumpul Data

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Cara yang dilakukan adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 85 responden. Tingkat signifikansi 5% jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0.593**	0.213	Valid
	X1.2	0.616**	0.213	Valid
	X1.3	0.803**	0.213	Valid
	X1.4	0.770**	0.213	Valid
	X1.5	0.812**	0.213	Valid
	X1.6	0.880**	0.213	Valid
	X1.7	0.671**	0.213	Valid
	X1.8	0.758**	0.213	Valid
	X1.9	0.740**	0.213	Valid
Pengembangan Karier (x2)	X2.1	0.463**	0.213	Valid
	X2.2	0.721**	0.213	Valid
	X2.3	0.697**	0.213	Valid
	X2.4	0.629**	0.213	Valid
	X2.5	0.704**	0.213	Valid
	X2.6	0.653**	0.213	Valid
	X2.7	0.674**	0.213	Valid
	X2.8	0.607**	0.213	Valid
	X2.9	0.696**	0.213	Valid
	X2.10	0.679**	0.213	Valid
	X2.11	0.669**	0.213	Valid
	X2.12	0.632**	0.213	Valid
	X2.13	0.662**	0.213	Valid
	X2.14	0.690**	0.213	Valid
	X2.15	0.681**	0.213	Valid
Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0.849**	0.213	Valid
	X3.2	0.796**	0.213	Valid
	X3.3	0.827**	0.213	Valid

	X3.4	0.877**	0.213	Valid
	X3.5	0.748**	0.213	Valid
	X3.6	0.816**	0.213	Valid
	X3.7	0.827**	0.213	Valid
	X3.8	0.812**	0.213	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0.777**	0.213	Valid
	Y2	0.708**	0.213	Valid
	Y3	0.816**	0.213	Valid
	Y4	0.821**	0.213	Valid
	Y5	0.800**	0.213	Valid
	Y6	0.640**	0.213	Valid
	Y7	0.617**	0.213	Valid
	Y8	0.745**	0.213	Valid
	Y9	0.808**	0.213	Valid
	Y10	0.742**	0.213	Valid
	Y11	0.711**	0.213	Valid
	Y12	0.653**	0.213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel yang diajukan untuk responden adalah valid karena dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel (0,213) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah kuisioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Kuisioner dikatakan reliable jika kuisioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama.

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian. Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.895	Reliabel
Pengembangan Karier	0.903	Reliabel
Lingkungan kerja	0.928	
Kinerja Karyawan	0.923	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil koefisien reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,895, instrument pengembangan karir adalah sebesar 0,903, instrrumen lingkungan kerja adalah sebesar 0,928, serta instrument kinerja karyawan adalah sebesar 0,923. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,6.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, Hasil statistic deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Uji Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	25	45	37.41	5.252
Pengembangan Karir	26	74	54.32	10.035
Lingkungan Kerja	16	40	31.13	5.518
Kinerja Pegawai	25	60	49.24	7.459

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai rata rata dari gaya kepemimpinan adalah 37.41. Nilai rata rata dari pengembangan karir adalah 54.32. Nilai rata rata dari lingkungan kerja adalah 31.13. Nilai rata rata dari kinerja karyawan adalah 49.24.

Hasil Analisis Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependent.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	12.252			
Gaya Kepemimpinan	0.292	2.092	0.040	Signifikan
Pengembangan Karir	0.220	2.779	0.007	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.452	3.176	0.002	Signifikan
F hitung	28.438			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.513			

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for windows didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = 13.252 + 0.292 X_1 + 0.220 X_2 + 0.452 X_3 + e$$

1. Konstanta = 13.252

Artinya jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 13.252 satuan.

2. $b_1 = 0.292$

Artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.292 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3. $b_2 = 0.220$

Artinya jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.220 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4. $b_3 = 0.452$

Artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.452 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang ada, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji secara parsial (uji t) dan uji secara simultan (uji F)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:
 - a. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:
 - a. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Menentukan tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu:

1. Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,040 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.
2. Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,007 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.
3. Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,002 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (bebas) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji signifikan simultan dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan (tingkat α sebesar 5%). Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikansi 0,05 di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini layak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F \geq 0,05$ maka H_0 diterima yaitu model persamaan ini tidak layak.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2397.268	3	799.089	28.438	.000 ^b
	Residual	2276.026	81	28.099		
	Total	4673.294	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari hasil uji F pada tabel 5 diperoleh F hitung sebesar 28.438 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena $\text{sig } 0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,040 \leq 0,050$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Beberapa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan antara lain kemampuan kerjasama, kemampuan yang efektif, kemampuan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, dan kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang. Oleh karena itu penting bagi perusahaan membekali setiap pemimpin mengenai gaya kepemimpinan sehingga seorang pimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan **(Iman, 2019)** yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan tergantung bagaimana gaya kepemimpinan setiap pimpinan perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,007 \leq 0,050$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pengembangan karir seorang karyawan maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada Supermarket Manna Kampus Yogyakarta, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir yaitu kinerja, motivasi kerja, komitmen, mentor dan sponsor, kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan dukungan manajemen.

Pengembangan karir akan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, kemampuan yang baik, disiplin, dan motivasi untuk ke jenjang yang lebih baik. Pada dasarnya setiap perusahaan akan mengadakan pengembangan karir dengan tujuan akan meningkatkan kemampuan serta kinerja SDM, karena seperti yang kita tahu bahwa SDM merupakan faktor penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh **(Hasnidar, 2022)** bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,002 \leq 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan. Karena berawal dari kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan berdampak negative dan dapat menurunkan Tingkat kerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan mengalami gangguan saat melaksanakan tugas, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikiran dalam tugasnya.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan cahaya, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi tata letak, music, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik diantaranya hubungan baik antara atasan, bawahan serta rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan **(Jumang, 2019)** yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ditemukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Manna Kampus Yogyakarta.
2. Pengembang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Manna Kampus Yogyakarta.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Supermarket Manna Kampus Yogyakarta.
4. Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Supermarket Manna Kampus Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Divya Syahtana Rizqi, R. A. (2022, Juli). DETERMINASI KINERJA KARYAWAN: SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA (LITERATUR REVIEW MSDM). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 3(2):500-508, 500-508.
- Edrianita Neysa, B. S. (2021). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARINDO PRATAMA. *e-Proceeding of Management : Vol.8, No.6 Desember 2021*, 8756-8766.
- Hasnidar. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muhammadiyah Makasar, Makasar.
- Iman, S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar*. Universitas Muhammadiyah Makasar, Makasar.
- Jumang, S. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa*. Universitas Muhammadiyah Makasar, Makasar.
- Ramadani, F. (2019). *PENELITIAN PENGEMBANGAN KARIR PADA PEGAWAI KANTOR KESEKJENENAN DAN KEASISTENAN LEMBAGA OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA*.
- Septian, F. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BANK PERMATA, Tbk. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, Indonesia*.
- Setiawan, F. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Singkawang. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI 2022*, 369-379.