

Artikel Achmad Fatchur Rozi 152010200203.docx

by

Submission date: 25-Mar-2022 10:11AM (UTC+0700)

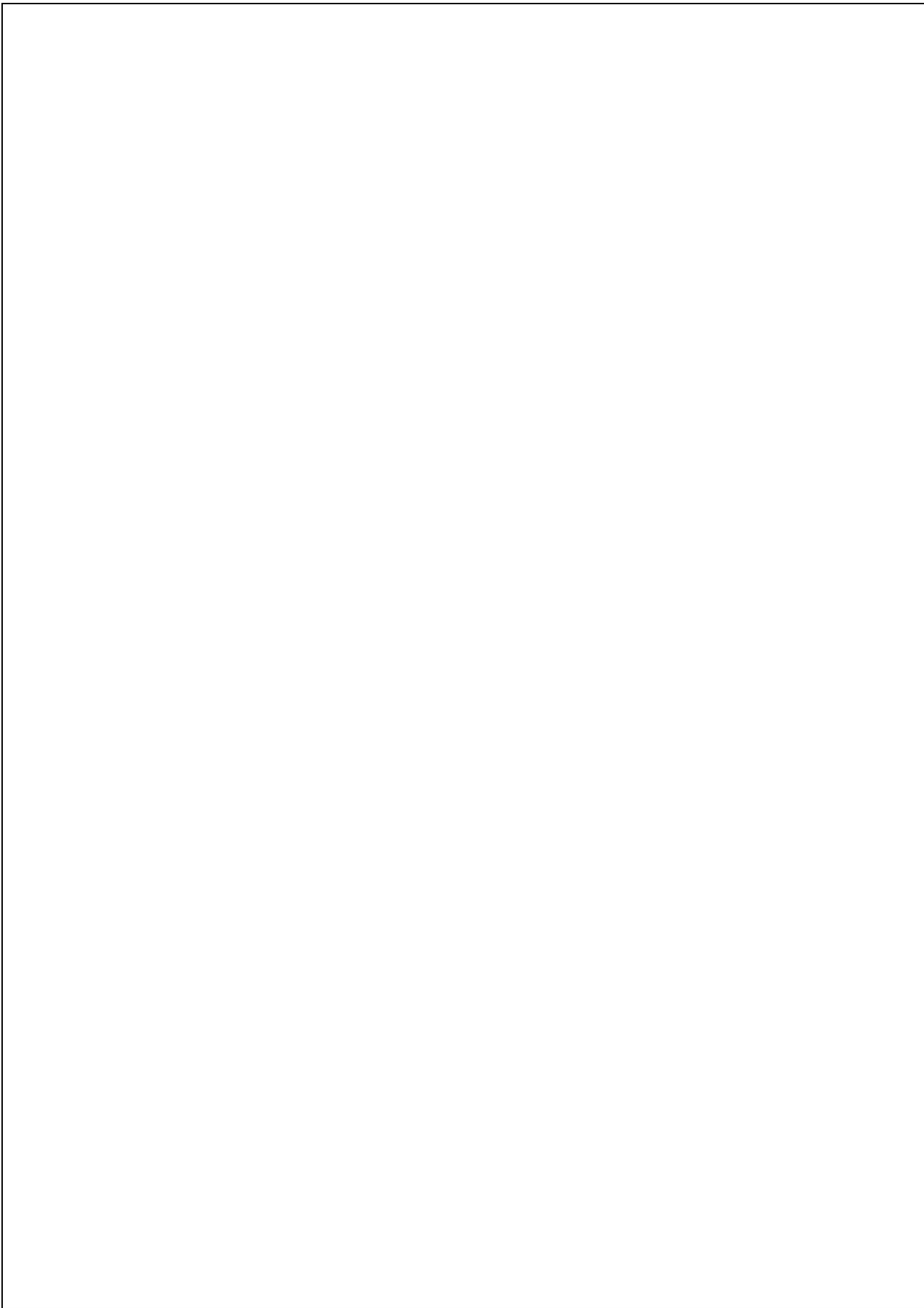
Submission ID: 1792362206

File name: Artikel Achmad Fatchur Rozi 152010200203.docx (556.94K)

Word count: 4494

Character count: 29875







PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN INSAN CENDEKIA MANDIRI BOARDING SCHOOL SIDOARJO

Rozi, Achmad Fatchur ¹⁾, Sumartik ^{2*)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*)} Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email : fatchurozi.s7@gmail.com sumartik@umsida.ac.id

Abstract. Rozi, Achmad Fatchur. 2021. *Leadership Influence, Work Environment, and Career Development on Work performance of Educational Institutions Insan Cendekia Mandiri boarding school.* This thesis is not published by the Faculty of Economics and Business, University of Indonesia Muhammadiyah Sidoarjo. This study aims to determine the influence of leadership, Work Environment, and Career Development on Work performance of Educational Institutions Insan Cendekia Mandiri boarding school. The analytical tool used is to tabulate the questionnaires, data collection in the form of validity and reliability tests.

The hypothesis in this study was tested by classical assumption analysis, regression test multiple linear, coefficient of determination (R^2), partial correlation coefficient, t test, F . test and test using SPSS for Windows version 18 software. The results of this study resulted in several conclusions, namely: (1) There are influence of Leadership, Work Environment, and Career Development simultaneously on employee performance; (2) There is an influence of Leadership, Work Environment, and Career Development partially towards Achievement Work; (3) Among Leadership, Work Environment, and Career Development, Career Development which has the most significant effect on Employee Work Performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Career Development and Work performance

Abstrak. Rozi, Achmad Fatchur. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri boarding school .* Skripsi ini tidak dipublikasikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Lembaga Pendidikan Insan Cendekia Mandiri. Alat analisis yang digunakan adalah melakukan tabulasi terhadap kuisioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan analisis asumsi klasik, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi parsial, uji t, uji F dan uji dengan menggunakan software SPSS for Windows versi 18. Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu: (1) Ada pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan; (2) Ada pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir secara parsial terhadap Prestasi Kerja; (3) Diantara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir, Pengembangan Karir yang berpengaruh paling signifikan terhadap terhadap Prestasi Kerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja

How to cite: Rozi, Achmad Fatchur (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan insan cendekia mandiri boarding school sidoarjo . *IJCCD 1(1)*. doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Mendirikan sebuah perusahaan di era modern seperti saat ini merupakan suatu hal yang biasa. Karena kurangnya lapangan pekerjaan menjadi alasan mereka untuk mendirikan perusahaan sendiri. Banyak sekali orang-orang yang mendirikan perusahaan dengan tujuan mencari keuntungan. Oleh karena itu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lain sangat ketat. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan tetap berdiri. Salah satunya dengan mencari sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang sangat baik. Sumber daya manusia bisa di bilang nyawa dari perusahaan. Karena merekalah yang nantinya akan berkontribusi paling besar dalam mewujudkan suatu tujuan dari perusahaan dan juga keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor paling penting bagi perusahaan. Karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan memiliki nilai ekonomis bagi perusahaan. Karyawan suatu perusahaan perlu diperhitungkan kelanjutannya guna menjaga kestabilan organisasi yang terjadi di dalamnya, untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik, kesejahteraan karyawan haruslah tetap menjadi perhatian suatu perusahaan [1].

Sumber Daya Manusia adalah harta atau aset paling berharga yang dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia [2]. Pendapat lain menyatakan bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi[3]. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat potensi dan prestasi mereka berkembang yang nantinya akan dapat membantu suatu tujuan dari perusahaan. Karyawan seharusnya dibina dan dikembangkan agar nantinya bisa berprestasi dalam bekerja. Mengenai Prestasi kerja, Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja [4]. Prestasi kerja karyawan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Prestasi kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Prestasi kerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam bekerja dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal [5]. Timbulnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik bersumber dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang. Faktor pendorong tersebut ialah diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir.

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.[6]. Kepemimpinan merupakan tulang punggung dalam pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit perusahaan untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan yang benar dan juga memberikan semangat kepada karyawannya. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan[7]. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan misalkan mempunyai rekan kerja atau atasan yang asyik atau enak diajak ngobrol juga menambah semangat untuk masuk kerja setiap hari. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Maka dari itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja agar lebih nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi [2]. Kebanyakan semua karyawan pasti menginginkan karirnya berkembang di suatu perusahaan untuk menunjukkan bahwa dirinya berkualitas dan pantas di perusahaan tersebut. Oleh karena itu mereka berlomba dengan cara bersemangat dalam bekerja agar perusahaan tahu bahwa ia pantas untuk dipertahankan dan ditingkatkan jabatannya di dalam perusahaan tersebut. Pangkal tolak dari pengembangan karir seseorang adalah prestasinya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepada pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi pada masa depan. Oleh karena itu, agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi

kerjanya harus demikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai macam standar yang telah ditentukan akan tetapi, sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkan memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar pada masa depan.

Insan Cendekia Mandiri Boarding School adalah lembaga pendidikan yang mengelola pendidikan jenjang SM¹ dan SMA dibawah yayasan Yatim Mandiri, yang terdiri atas 60% siswa yatim dan 40% siswa berprestasi. Insan Cendekia Mandiri Boarding School berlokasi di Jln. Sarirogo no. 1 Sidoarjo, Jawa Timur. Insan Cendekia Mandiri Boarding School adalah salah satu program unggulan yayasan yatim mandiri sebagai lembaga amil zakat nasional.

Seperti yang dibahas diatas, keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja seorang pemimpin. Lembaga pendidikan ICMBS ini menerapkan sistem pergantian kepemimpinan dengan baik, dimana setiap pemimpin yang kerjanya kurang baik atau tidak bisa memberikan perubahan yang positif bagi ICMBS maka ia akan langsung diganti tanpa memperhitungkan berapa lamanya ia menjabat sebagai pemimpin. Disini yang berwenang untuk mengganti pemimpin yang kurang baik adalah yayasan. Hal ini sering dikeluhkan oleh para karyawan di ICMBS, sebab setiap pergantian pemimpin maka sedikit banyaknya kebijakan dan aturan juga ikut berubah. Masalah tersebut akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, misalkan dengan kebijakan dan aturan baru tersebut, maka karyawan akan beradaptasi lagi dengan kebijakan-kebijakan tersebut. Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja juga bisa mendorong kinerja seseorang meningkat. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan Misalkan hubungan yang baik antar karyawan dan tidak membedakan atasan dengan bawahan[7]. Namun dalam ICMBS ini masih terlihat sistem kekeluargaan antar karyawan kurang. Hal ini dibuktikan dengan sering terjadinya konflik antara lembaga dengan sekolah. Sehingga mempengaruhi berkurangnya prestasi kerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan hal selalu diinginkan oleh setiap karyawan. Mereka berlomba untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar dapat segera memenuhi syarat untuk dinaikan jenjang karirnya. Di ICMBS ini terdapat sedikit masalah mengenai pengembangan karir. Banyak karyawan yang masa kerjanya sudah lama dan bisa dibalang sudah memenuhi syarat untuk di naikan jenjang karirnya, namun sampai saat ini belum ada tanda-tanda mereka untuk dinaikkan jenjang karirnya. Hal ini juga harus diperhatikan oleh ICMBS agar karyawan lebih berprestasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan insan cendekia mandiri boarding school sidoarjo”

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik[8]. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena alam yang terjadi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan yang bernama Insan Cendekia Mandiri Boarding School, berlokasi di Jln. Sarirogo no. 1 Sidoarjo, Jawa Timur.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[8]. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawawan dan guru di lembaga pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School yaitu sebanyak 95 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian [8]. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan dan guru di Insan Cendekia Mandiri Boarding School yaitu sebanyak 95 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, yaitu data penelitian yang berupa angka yang di analisis dengan menggunakan statistik [8]

2. Sumber data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder

- a) **Data primer** Data primer ini merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada responden di lembaga pendidikan Insan Cendekia Mandiri Boarding School.
- b) **Data sekunder** Data sekunder ini merupakan data yang di dapatkan dari pihak lain sebagai penunjang untuk menguatkan perolehan hasil yang bisa didapat melalui buku atau jurnal, internet dan berkas perusahaan yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. kuisoner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. [8]. Kuesioner ini akan dibagikan kepada seluruh responden yang termasuk dalam sampel dengan tujuan untuk memberikan dan melengkapi data dalam penelitian ini baik data untuk variabel bebas atau variabel X maupun variabel terikat atau variabel Y. Jenis pertanyaan dan jawaban kuisoner yang diperoleh dari responden nantinya akan diukur dengan skala *Likert* pada penelitian ini menggunakan skala likert dimana pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan [8]. Wawancara merupakan proses pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau tanya jawab secara langsung kepada responden atau sumber data untuk mencari data mengenai hal - hal atau variabel berupa informasi. Sedangkan dokumentasi adalah dilakukan untuk menggali informasi yang telah terjadi di dalam perusahaan yang terkait. Dokumentasi ini bisa berbentuk tulisan atau gambar.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Corelation (r-hitung)	r-kritis	sig.	keterangan
Kepemimpinan(X1)	X1.1	0,647	0.30	0,000	Valid
	X1.2	0,592		0,000	Valid
	X1.3	0,588		0,000	Valid

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

	X1.4	0,646	0,000	Valid
	X1.5	0,660		
	X1.6	0,616		
	X1.7	0,531		
	X1.8	0,680		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,582		
	X2.2	0,770		
	X2.3	0,734		
	X2.4	0,386		
	X2.5	0,490		
	.6	0,588		
Pengembangan Karir (X3)		0,673		
		0,748		
		0,818		
		0,730		
Prestasi kerja (Y)		0,519		
		0,631		
		0,707		
		0,498		

5 Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan (Y) memiliki nilai koefisien $> 0,30$. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	keterangan
Kepemimpinan	0,764	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,732		Reliabel
Pengembangan Karir	0,725		Reliabel
Prestasi kerja	0,700		Reliabel

5 Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reabilitas *Alpha Cronbach* $> 0,60$, maka dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linieritas

Tabel 3 Hasil Pengujian Linearitas

Variabel	F	Sig. <i>linearity</i>	Kondisi	Kesimpulan
Y → X1	37.185	0,000	sig. $< 0,05$	Linier
Y → X2	12.379	0,001	sig. $< 0,05$	Linier
Y → X3	39.157	0,000	sig. $< 0,05$	Linier

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig *linearity* untuk variabel Prestasi kerja dengan Kepemimpinan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel Prestasi kerja dengan Lingkungan kerja sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$), dan variabel Prestasi kerja dengan pengembangan karir sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$). Dari variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir menunjukkan nilai sig *linearity* $< 0,05$,

maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerances	VIF
Kepemimpinan(Total_X1)	.665	1.504
Lingkungan kerja (Total_X2)	.722	1.384
Pengembangan karir (Total_X3)	.695	1.439

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan sebesar 1,504 (< 10), variabel Lingkungan kerja sebesar 1,384 (< 10) dan variabel Pengembangan karir sebesar 1,439 (< 10). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir) tidak saling mempengaruhi.

4. Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedasitas.

5. Uji Autokorelasi

Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.608 ^a	.369	.349	1.532	1.928

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa nilai durbin watson adalah 1.928 maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi

C. Analisis Regresi Linier berganda

Tabel Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.427	1.860	
	TOTAL_X1	.171	.055	.318
	TOTAL_X2	-.002	.084	-.002
	TOTAL_X3	.412	.108	.383

1

Berdasarkan hasil tabel diatas dijelaskan persamaan yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,427 + 0,171X_1 + (-0,002)X_2 + 0,412X_3 + e$$

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel Hasil Pengujian Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.427	1.860		1.843	.069
	Kepemimpinan.x1	.171	.055	.318	3.118	.002
	Lingkungan.kerja.x2	-.002	.084	-.002	-.025	.980
	pengembangan.karir.x3	.412	.108	.383	3.833	.000

a. Dependent Variable: prestasi.kerja.y1

a. Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,318 yang artinya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 31,8% atau dapat diartikan setiap perubahan variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi perubahan pada prestasi kerja sebesar 31,8%.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar -.002 yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,383 yang artinya pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 38,3% atau dapat diartikan setiap perubahan variabel kepemimpinan dapat mempengaruhi perubahan pada prestasi kerja sebesar 38,3%.

2. Uji F

Tabel Hasil Pengujian F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.025	3	41.675	17.767	.000 ^a
	Residual	213.459	91	2.346		
	Total	338.484	94			

a. Predictors: (Constant), pengembangan.karir.x3, Lingkungan.kerja.x2,

Kepemimpinan.x1

b. Dependent Variable: prestasi.kerja.y1

1

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 17,767 sedangkan pada F_{tabel} (3;95) dari tabel distribusi adalah sebesar 2,70 dan nilai signifikan yang diperoleh 0,000. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (17,767 > 2,70) dan nilai signifikan lebih kecil dari pada α yaitu 0,05. Signifikan $< \alpha$ (0,000 < 0,05). Maka H_1 diterima H_0 ditolak, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Hipotesis "Ada pengaruh antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan", diterima

3. Uji R² dan Uji R

Tabel Hasil Uji R² dan Uji R

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.349	1.532

a. Predictors: (Constant), pengembangan.karir.x3,

Lingkungan.kerja.x2, Kepemimpinan.x1

b. Dependent Variable: prestasi.kerja.y1

1. Uji R²

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,369 atau 36%, sehingga kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan dan sisanya 64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diliti dalam penelitian ini.

2. Uji R

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,608 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama : Ada pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir akan meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan memiliki tingkat hubungan korelasi tergolong sangat kuat dan searah. Bila variabel bebas Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir mengalami peningkatan, maka variabel terikat prestasi kerja mengalami peningkatan pula, begitupun sebaliknya. Hal ini menjelaskan Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah memiliki kepemimpinan yang tepat dan arahnya sudah dijalankan dengan benar oleh sebagian besar karyawan. Kepemimpinan yang bisa memberikan rasa aman tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan bisa menjadi sumber inspirasi akan memberikan semangat bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sehubungan dengan variabel pengembangan karir apabila pimpinan menerapkan sistem pengembangan karir yang baik dan benar maka karyawan akan lebih berprestasi dalam bekerja. Dalam artian karyawan bisa berlomba lomba untuk mendapatkan prestasi kerja demi peningkatan atau pengembangan karir mereka.

2. Hipotesis Kedua : Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir Secara Parsial Terhadap Prestasi kerja Karyawan

a. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka prestasi kerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualitas Kepemimpinan bisa memberikan dampak yang positif bagi prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan yang ada pada Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya seorang panutan bagi bawahannya dan bisa memberikan semangat agar bawahannya bekerja secara efektif yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga membantu Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* mencapai tujuannya dengan baik.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan Lembaga Insan Cendekia

Mandiri *Boarding School*, karena kepemimpinan pada Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*.
 Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

School bisa mempengaruhi anggota organisasi atau bawahannya tanpa adanya konflik antara bawahan dan atasan, artinya adanya harmoni dan kesepakatan yang kuat antara atasan dengan anggota organisasi tentang apa yang diyakini menjadi tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS UII (Universitas Islam Indonesia) Yogyakarta, yang menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada taraf signifikansi 0,05% [9].

b. Pengaruh Lingkungan kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*. Variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja pada Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* dapat dikatakan sangat rendah karena nilai signifikannya menunjukkan angka paling rendah diantara kedua variabel. Nilai signifikan Lingkungan kerja hasilnya negatif dan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karena karakteristik yang beragam atau job desk responden di Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* yang beragam. Misalnya lingkungan kerja Satpam tidak bisa dibandingkan dengan lingkungan kerja pengajar.

Pada dasarnya Lingkungan kerja akan menjadi pertimbangan lembaga untuk mencoba meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga membuat karyawan betah dan merasa nyaman saat menjalankan tugasnya, membantu karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan juga akan menyebabkan karyawan bisa memenuhi prestasi kerja mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya dilihat dari kondisi tempat bekerja tetapi mempunyai hubungan teman kerja yang baik dan sepemikiran atau sependapat juga termasuk lingkungan kerja baik yang bisa mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia". Bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai koefisien estimasi sebesar 17% [10].

c. Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan adanya pengembangan karir di Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* ini dapat membuat karyawan akan berlomba lomba untuk berprestasi dalam bekerja untuk mendapatkan kenaikan karir mereka. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir bisa memberikan dampak yang positif bagi prestasi kerja.

Artinya, penerapan pengembangan karir yang ada pada Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya pengembangan karir atau peningkatan jabatan yang telah terjadi di Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* contohnya pada tahun 2018, Kepala sekolah terbaik karimnya naik menjadi direktur lembaga. Kemudian ditahun yang sama terdapat wakil kesiswaan terbaik juga jabatannya naik menjadi kepala sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian lain dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng". bahwa menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng [11].

3. Hipotesis Ketiga : Pengembangan Karir yang berpengaruh paling signifikan terhadap Prestasi Kerja di Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*.

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang diciptakan lembaga dengan baik dan efektif oleh lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja.

Dari hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kebijakan penerapan pengembangan karir yang ada Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* sudah terlaksana dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa kegiatan yang dilakukan oleh karyawan diluar jam kerja

dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dengan suka rela yang bisa membuat karyawan akan lebih tumbuh dari segi ilmu ataupun pengalaman . Artinya karyawan mau tumbuh dan tidak ingin diam di karir mereka yang sekarang.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh signifikan yang artinya prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir, Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir mempunyai nilai terbesar diantara variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja adalah variabel pengembangan karir.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.
2. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir, berpengaruh secara parsial dan variabel kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Diantara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan pengembangan karir, variabel pengembangan karir, yang mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Insan Cendekia Mandiri *Boarding School*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran Bagi Perusahaan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penulis menyarankan agar lebih meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis antar sesama karyawan atau atasan supaya lebih meningkat prestasi kerjanya.
2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil penelitian yang lebih kongkrit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Allah SWT, kedua orang tua penulis, sahabat, teman yang telah memberikan dukungannya terhadap penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Dan juga terimakasih banyak terhadap responden juga Lembaga Insan Cendekia Mandiri *Boarding School* yang telah membantu dan bersedia untuk dijadikan bahan penelitian pada tugas akhir ini.

REFERENSI

- [1] Cao, Zhoutgo., Jinxi Cen & Yixiao Song. 2013 Does total reward reduce the core employees turnover intention. *Internatioonal journalof bussiness an Management*, 8(20), pp: 62-75
- [2] Ardhana, I komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- [3] Voon, M. Lo, M.C., Ngui, K.S., & Ayob, N. B. (2011). The influence of leadership styles on employees job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International journal of*

- business, management and social sciences*, 2(1), 24-32.
- [4] Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Rofi, Ahmad Nur. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol. 3, No.1.
- [6] Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Pesada.
- [7] Nasution, Amsuri & Wendi 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan*. <http://ibbi.ac.id/ibbiacid/bahan/Wendi-Amsuri-Nasution-2.pdf>
- [8] Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [9] Wahyuni, Sri. 2009. *Pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan LAZIS (UII) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- [10] Pardede, Ratlan. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT KSK Insurance Indonesia*. *Journal of bussines & Applied Management*.
- [11] Salama, Hasmi dan Muh. Natsir. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.



ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	4%
2	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	eprints.umsida.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On