

PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS TENGGABA DI SUMBA BARAT DAYA PROPINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Andri Yulius Bobo, SKM^{1*}, Dr. Liosten R.R. Uly Tampubolon, MM², Prof. Dr. Drs. H. Eddy Yunus, ST., MM³, Dr. Meithiana Indrasari, ST., MM⁴

^{1*,2,3,4)}Program Studi Magister Manajemen Universitas Dr Soetomo Surabaya
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

Email: andribobo270@gmail.com

English Title: THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TENGGABA HEALTH CENTER IN SOUTHWEST SUMBA, EAST NUSA TENGGARA PROVINCE

Abstrak Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportionate random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya. Jumlah sampel berdasarkan perhitungan masing-masing *cluster* tersebut, sehingga didapatkan sampel sebesar $1 + 31 + 43 = 75$ orang. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Kata Kunci: Kepemimpinan; Pengembangan Karir; Lingkungan; Kinerja

<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/index>

Abstract *This research is intended to determine the influence of leadership, career development and work environment on employee performance at the Tenggara Community Health Center in Southwest Sumba, East Nusa Tenggara Province. This research was carried out using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical method analysis tools and producing conclusions that can be generalized. The population used in this research were all employees of the Tenggara Community Health Center in Southwest Sumba, East Nusa Tenggara Province. The sampling technique used in this research is proportionate random sampling, a sampling technique where all members have the same opportunity to be sampled according to their proportions. The number of samples is based on calculations for each cluster, so that a sample of $1 + 31 + 43 = 75$ people is obtained. The test tool used is a multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS software. From the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the results of the validity test are valid, the reliability test is reliable. From the results of the F Test, it was found that Leadership (X1), Career Development (X2) and Work Environment (X3) simultaneously affected Employee Performance (Y) at the Tenggara Community Health Center in Southwest Sumba, East Nusa Tenggara Province. From the results of the t test it can be seen that Leadership (X1), Career Development (X2) and Work Environment (X3) partially influence Employee Performance (Y) at the Tenggara Community Health Center in Southwest Sumba, East Nusa Tenggara Province*

Keywords: *Leadership; Career Development; Environment; Performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh perusahaan

Kinerja dari seorang karyawan tidak hanya di ukur dari tingkat keberhasilan kerjanya akan tetapi peningkatan kinerja karyawan juga di dapat dari kepemimpinan pimpinan dimana ia bekerja. Kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Pimpinan yang baik diharapkan dapat mendengar aspirasi dari bawahannya.

Keberhasilan dari fungsi kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang kerjanya dalam mewujudkan kinerja yang efektif dengan bawahannya. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam perusahaan itu sendiri, pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja bawahannya, pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi bawahannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Bagi karyawan, kinerja yang optimal penting dalam rangka mencapai tujuan karyawan seperti pemenuhan kebutuhan dan karir. Sedangkan bagi perusahaan, kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu indikator dalam mencapai tujuan instansi, optimalnya kinerja karyawan diharapkan datangnya bukan hanya dari para karyawan saja melainkan juga dari kepala cabang sebagai pimpinan dari suatu perusahaan.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, maka pengembangan karir juga sangat berpengaruh pada kinerja

karyawan. Adanya pengembangan karir di perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan serta pendidikan kembali guna mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar berkembang lebih maju.

Di lain pihak kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menyebabkan rasa tidak nyaman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja menjadi kurang optimal, lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan tidak menyukai lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan akan merasa tidak betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja yang dipergunakan tidak efektif dan kinerja karyawan akan menurun, begitu juga dalam hubungan antar karyawan dikantor, masih ada karyawan yang hubungannya kurang kondusif ataupun tidak harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Pada beberapa tahun terakhir, Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur sedang mengalami masalah terkait dengan semakin menurunnya kinerja karyawan. Banyak faktor yang menyebabkan semakin menurunnya Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur, salah satunya adalah berhubungan dengan kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Beberapa permasalahan yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian antara lain :

Permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, yaitu Pimpinan yang terkadang memberikan disposisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi / jobdesk) karyawan, Program di Puskesmas Tenggaba sering diganti – ganti, karyawan tidak masukan laporan kegiatan sehingga akan dianggap tidak melaksanakan kegiatan.

Selanjutnya permasalahan yang berhubungan dengan pengembangan karir, antara lain adanya promosi jabatan bagi karyawan tetapi mengharuskan untuk berpindah penempatan tugas keluar kota, serta atasan tidak memberikan rekomendasi kepada karyawan untuk naik jabatan.

Selanjutnya permasalahan terakhir adalah yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, meliputi: ruangan kerja yang kurang memadai (meja kerja yang bergantian karena terbatasnya tempat), fasilitas dan sarana kerja yang kurang memadai, seperti tidak disediakan komputer (harus memakai laptop pribadi) dan penggunaan mesin printer yang harus bergantian, interaksi antar unit kerja yang kurang harmonis (masih berkelompok dan kurang ada rasa tolong menolong), dan banyaknya persaingan sesama karyawan agar mendapatkan perhatian dan promosi dari pimpinan (antar karyawan terkadang saling menjatuhkan).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur”

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya?
5. Variabel bebas manakah diantara kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya?

1.3. Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengkaji pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya
2. Untuk mengkaji pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya
3. Untuk mengkaji pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya
4. Untuk mengkaji pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya
5. Untuk mengkaji variabel bebas (kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom (2017:228), bahwa kepemimpinan adalah seluruh pola tindakan seorang pemimpin baik secara eksplisit maupun secara implisit seperti yang dilihat oleh bawahan. Jadi kepemimpinan adalah sesuatu yang diperlukan dalam proses mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dalam kelompok agar dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Thoha (2015:78) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dengan perannya sebagai manajer. Peran manajer tersebut mengarahkan karyawan pada peningkatan kesadaran, pemahaman, dan kesiapan

Hersey and Blanchard (2015;181) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ciri khas yang dimiliki pemimpin dalam memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya serta sekaligus memberikan keputusan atau kebijakan yang baik dalam suatu organisasi.

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019:47) bahwa indikator untuk mengukur Kepemimpinan meliputi :

1. Pemimpin memberi kepercayaan pada karyawan,
2. Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi
3. Pemimpin memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Pemimpin memberi perhatian pada kenyamanan kerja karyawan
5. Pemimpin memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan

Pengembangan Karir

Sadili (2016:133) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Nawawi (2016:99) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi atau jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi atau jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Mangkunegara (2017:78), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

Menurut Nurdin, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Pengembangan Karir meliputi:

1. Pengalaman kerja
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Promosi
5. Mutasi

Lingkungan Kerja

Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar tempat kerja

seorang karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik. Menurut Sarwoto yang menyatakan bahwa hal yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai berikut: Kelengkapan dan Fasilitas, Suasana Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja. (Nurdin, 2020:3)

Robbins (2015:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas di pengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Robbins juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh pada kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya untuk itu dari unsur-unsur manajemen yang ada maka manusialah yang harus dimanajemen (dikelola) terlebih dahulu, jika organisasi atau perusahaan itu menginginkan tingkat produktivitas tinggi.

Tohardi (2016:130) menyatakan bahwa tujuan utama dari lingkungan kerja tersebut yaitu bagaimana kita mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, yang nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja. Dalam mendesain fisik ruang kerja ada dua hal yang perlu didesain yaitu mendesain fisik ruang kerja dan mendesain manusia. Manusia yang merupakan sekelompok manusia dan membentuk lingkungan sosial dan lingkungan psikografis. Ketiga hal tersebut baik lingkungan fisik, lingkungan sosial dan lingkungan psikografis di tempat kerja sama-sama memberikan pengaruh kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Nurdin, dkk (2020:5) bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja meliputi:

1. Penerangan/cahaya
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Keamanan kerja
4. Suasana kerja
5. Kelengkapan peralatan kerja

Kinerja Karyawan

Suprihanto (2017:7) "Setiap kegiatan yang dilakukan karyawan pasti menghasilkan sesuatu tetapi sesuatu sebagai hasil kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan suatu badan usaha untuk itu badan usaha menetapkan standar kinerja karyawan agar tujuan dapat tercapai".

Menurut Bernardin dan Russel (2015:379) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai berikut: *"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period"*. Ini berarti kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Penekanannya pada hasil yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau

manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha.

Menurut Nurdin, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) meliputi:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan tingkat baik atau buruknya hasil dari suatu pekerjaan
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Amar (2014:84) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas.

Luthans (2016:353) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:78) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

Pengembangan karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi, karena menyiapkan individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan sebagai pengalaman belajar yang diorganisir pada periode waktu tertentu untuk menentukan kemungkinan perubahan kinerja atau secara umum meningkatkan kemampuan individu. Pengembangan direncanakan untuk membantu para individu meningkat, dengan melalui belajar secara umum. Berkaitan dengan individu ini diharapkan adanya perkembangan dan perubahan kinerja karyawan dalam periode waktu tertentu. (Maryani, 2018:6)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2020:11) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

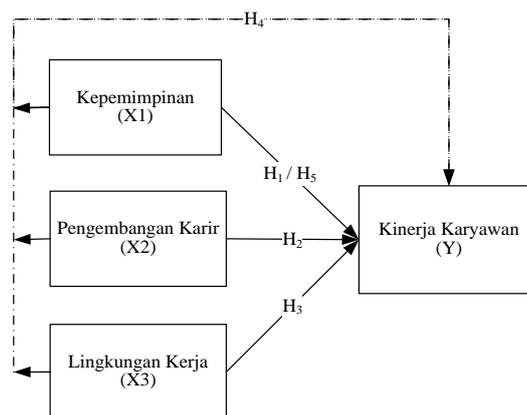
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik. (Tohardi, 2016:185)

Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan. (Robbins, 2015:167)

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Dari author, (2023)

Hipotesis

1. Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
2. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
3. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
5. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur *statistic* (Creswell, 2018:5).

Menurut Azwar (2016:5), pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil

Populasi dan Sampel

Azwar (2016:77) menyatakan bahwa populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini memiliki ciri-ciri bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 82 orang terdiri dari :

1. Dokter: 1 orang
2. Bidan: 33 orang
3. Perawat : 48 orang

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling*. Menurut Arikunto (2016:135) menjelaskan *proportionate random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya

Berdasarkan perhitungan dari *cluster – cluster* tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $1 + 31 + 43 = 75$ orang yang merupakan tenaga kesehatan di Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019:47) bahwa indikator untuk mengukur Kepemimpinan (X_1) meliputi :

1. Pemimpin memberi kepercayaan pada karyawan
2. Pemimpin memberi penghargaan pada karyawan yang berprestasi
3. Pemimpin memperhitungkan perasaan para bawahan
4. Pemimpin memberi perhatian pada kenyamanan kerja karyawan
5. Pemimpin memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan

2. Pengembangan Karir (X_2)

Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut Nurdin, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Pengembangan Karir (X_2) meliputi:

1. Pengalaman kerja
2. Pendidikan
3. Pelatihan
4. Promosi
5. Mutasi

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Adalah suatu keadaan lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan

Menurut Nurdin, dkk (2020:5) bahwa indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja (X_3) meliputi:

1. Penerangan/cahaya
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Keamanan kerja
4. Suasana kerja
5. Kelengkapan peralatan kerja

4. Kinerja Karyawan (Y)

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Nurdin, dkk (2020:4) bahwa indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) meliputi:

1. Kualitas kerja, berkaitan dengan tingkat baik atau buruknya hasil dari suatu pekerjaan
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi :

a. Data primer, didapatkan dari :

1. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberi responden seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk dijawabnya
2. Wawancara adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilaksanakan dengan melakukan tanya jawab

b. Data sekunder, didapatkan dari :

1. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini pada pengumpulan data-data penelitian yang dibutuhkan
2. Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan tinjauan pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta referensi-referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner

Azwar (2016:157) menjelaskan bahwa koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan. Angka ini ditetapkan sebagai konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subyek yang berjumlah besar. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2016:105).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Bentuk persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Pengembangan Karir

X₃ = Lingkungan Kerja

β₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂ dan X₃

e_i = Faktor pengganggu atau standar error

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

H₀: β₁, β₂, β₃ = 0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

H₁: β₁, β₂, β₃ ≠ 0 artinya ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

2. Menggunakan *level of signifikan* (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = (k, n-k-1)

Keterangan:

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah variabel

3. F_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS

4. Kriteria Pengujian

a. Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

b. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan

Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Uji t

Dalam penelitian ini Uji t dilakukan untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis yang akan diuji :

$H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

$H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

2. Menggunakan Level of signifikan (α) sebesar 5 %, dan derajat kebebasan (df) = ($\alpha/2, n-k-1$)

Keterangan :

n = jumlah pengamatan (jumlah sampel)

k = jumlah parameter regresi (jumlah variabel)

3. t_{hitung} didapatkan dari hasil perhitungan dengan SPSS, sedangkan t_{tabel} didapatkan dari melihat pada tabel t

4. Kriteria Pengujian

a. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh secara parsial pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANTabel 1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
X1.1	0.851	0.30	Valid
X1.2	0.837	0.30	Valid
X1.3	0.840	0.30	Valid
X1.3	0.865	0.30	Valid
X1.5	0.719	0.30	Valid

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
X2.1	0.753	0.30	Valid
X2.2	0.827	0.30	Valid
X2.3	0.766	0.30	Valid
X2.4	0.761	0.30	Valid
X2.5	0.733	0.30	Valid

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
X3.1	0.875	0.30	Valid
X3.2	0.844	0.30	Valid
X3.3	0.789	0.30	Valid
X3.4	0.816	0.30	Valid
X3.5	0.818	0.30	Valid

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Y ₁	0.782	0.30	Valid
Y ₂	0.830	0.30	Valid
Y ₃	0.826	0.30	Valid
Y ₄	0.839	0.30	Valid

Y ₅	0.882	0.30	Valid
----------------	-------	------	-------

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Hasil pengujian validitas pada Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *pearson corelation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,30), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator pada variabel penelitian tersebut adalah valid

Teknik pengujian yang dipakai dalam pengujian reliabilitas variable - variabel penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi *Cronbach Alpha*.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0.879	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0.825	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0.885	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.887	0.60	Reliabel

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Hasil pengujian reliabilitas pada variable - variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* ≥ 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggara di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Tabel 6. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.267	.400
Kepemimpinan (X1)	,436	,144
Pengembangan Karir (X2)	,163	,077
Lingkungan Kerja (X3)	,337	,128

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,436 X_1 + 0,163 X_2 + 0,337 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda ini dapat dijelaskan bahwa :

a. Nilai β_0 sebesar = 0.267

Konstanta (β_0) sebesar 0.267 menunjukkan besarnya pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.267 satuan.

b. Nilai β_1 sebesar = 0.436

Koefisien regresi (β_1) untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.436, berarti jika Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.436 satuan. Dengan anggapan Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) konstan

c. Nilai β_2 sebesar = 0.163

Koefisien regresi (β_2) untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.163, berarti jika Pengembangan Karir (X_2) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.163 satuan. Dengan anggapan Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan kerja (X_3) konstan.

d. Nilai β_3 sebesar = 0.337

Koefisien regresi (β_3) untuk variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.337, berarti jika Lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.337 satuan. Dengan anggapan Kepemimpinan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) konstan.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat, sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Berganda (R) Dan Determinasi Berganda (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 _a	.621	.605	.52594

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂)

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,788, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan kerja (X3)) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) sangat erat.

Koefisien determinasi berganda (adjusted R square) adalah 0,605, yang berarti bahwa variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan kerja (X3)) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 60,5 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan kerja (X3) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur, sedangkan sisanya sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan dengan Uji F

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	32.156	3	10.719	38.749	.000 ^a
Residual	19.640	71	.277		
Total	51.795	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji secara simultan (uji F) didapatkan hasil nilai F_{hitung} (38.749) > F_{tabel} (2.73), Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

Uji Pengaruh Secara Parsial dengan Uji t

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Correlations
				Partial
1	(Constant)	.668	.506	
	Kepemimpinan (X1)	3,020	,004	,337
	Pengembangan Karir (X2)	2,120	,037	,244
	Lingkungan Kerja (X3)	2,627	,011	,298

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Diproses oleh author, (2023)

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} (3.020) > t_{tabel} (1,9939), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan t_{hitung} (2.120) > t_{tabel} (1,9939) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
3. Variabel Lingkungan kerja (X_3) dengan t_{hitung} (2.627) > t_{tabel} (1,9939), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur

PEMBAHASAN**Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), terbukti dengan nilai F_{hitung} (38.749) > F_{tabel} (2.73). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur", dapat diterima.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin baik maka Kinerja Karyawan (Y) pada

Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin baik juga, sebaliknya jika Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) semakin kurang baik maka Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin kurang baik juga.

Dalam hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,605 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,5 %, sedangkan sisanya sebesar 39,5 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (3,020) > t_{tabel} (1,9939). Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur", dapat diterima.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika kepemimpinan semakin rendah maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Amar (2014:84) yang menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan lebih berkualitas.

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019:53) maka dapat diambil kesimpulan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t_{hitung} (2,120) > t_{tabel} (1,9939). Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur", dapat diterima.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Pengembangan Karir mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Jika pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan pada Puskesmas

Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pengembangan karir semakin rendah maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2017:78) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin, dkk (2020:11) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} (2,627) > t_{tabel} (1,9939)$. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur", dapat diterima.

Hal ini dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur. Jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja semakin kurang baik maka kinerja karyawan pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur akan semakin rendah.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Tohardi (2016:185) bahwa keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik.

Pernyataan tersebut didukung penelitian Rozy (2021:275) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *World Innovative Telecommunication Surabaya*. Kedua variabel memiliki hubungan positif. Apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan maka akan diikuti penurunan kinerja karyawan

Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur adalah Kepemimpinan (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.337 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3).

Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa, dkk (2019:51) bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian dengan uji F, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
2. Hasil pengujian dengan uji t, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
3. Hasil pengujian dengan uji t, menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
4. Hasil pengujian dengan uji t, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur
5. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan (Y) pada Puskesmas Tenggaba di Sumba Barat Daya, Propinsi Nusa Tenggara Timur adalah kepemimpinan (X_1)

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani Imelda, dan Satria Tirtayasa, 2019, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54*
- Anoraga, Pandji, 2016, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta. Burhanuddin
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bernardin dan Russel. 2015. *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.
- Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

- Davis dan Newstrom, 2017, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2017, *Managemen Personalia (Terjemahan)*, Penerbit: Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Gujarati, Domador, 2016, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2017, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Perilaku Konsumen*, Penerbit: PT Eresca Bandung.
- Mattinetta, Zakaria, Ahmad Idrus, dan Suratini, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo*
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Notoadmojo, Soejidjo. 2016, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Nurdin Ahmad, Abd. Qodir Djaelani, dan A. Agus Priyono, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang), e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unisma*, Hal: 1-13
- Panggabean, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Rozy Fathur, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya), *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, June 2021, Vol. 15 No. 2, Page 267–276
- Sadili, Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- Santoso, Singgih, 2016, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 146
- Suprihanto, John. 2017, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- Stoner, James, 2015, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta
- Tamali Hendro, dan Adi Munasip, 2019, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol , No. 1, Maret 2019, Page: 55-68*
- Thoha, Miftah, 2015, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju
- Yukl, Gary, 2016, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.