

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMBERIKAN DAMPAK TERHADAP KINERJA

Inggit Soraya<sup>1</sup>, Mahirun<sup>2</sup>, Danang Satrio<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan<sup>1,2,3</sup>

[inggitsoraya@gmail.com](mailto:inggitsoraya@gmail.com)<sup>1</sup>, [mahirun@yahoo.com](mailto:mahirun@yahoo.com)<sup>2</sup>, [danangsatrio3003@yahoo.com](mailto:danangsatrio3003@yahoo.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author: [mahirun@yahoo.com](mailto:mahirun@yahoo.com)

### Abstrak

*Studi ini mempunyai tujuan mengetahui serta mengkaji tentang kinerja pengurus yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, peningkatan kapasitas, pengalaman kerja serta lingkungan kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat pengolahan data. Kuisisioner didistribusikan kepada 40 responden di Dekranasda Kota Pekalongan. Berikut temuan dari penelitian ini: secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara parsial (a) gaya kepemimpinan dan peningkatan kapasitas berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pengurus; (b) pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengurus; (c) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pengurus.*

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Kapasitas, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## FACTORS THAT HAVE IMPACT ON PERFORMANCE

### Abstract

*This study aims to find out and examine management performance which is influenced by leadership style, capacity building, work experience and work environment. Multiple linear regression analysis is used as a data processing tool. Questionnaires were distributed to 40 respondents in Dekranasda Pekalongan City. The following are the findings from this research: simultaneously the independent variables have a significant effect on performance and partially (a) leadership style and capacity building have a significant positive effect on management performance; (b) work experience has a significant negative effect on management performance; (c) the work environment has a negative effect on management performance.*

**Keywords:** Leadership Style, Capacity Building, Work Experience, Work Environment, Performance.

### A. PENDAHULUAN

Ciri utama Industri kreatif adalah mengutamakan kreativitas dan skill juga inovasi sebagai bentuk upaya menciptakan serta mengembangkan dan mendistribusikan produk. Industri kreatif dapat dikatakan sebagai wujud riil dari kreativitas serta keterampilan individu ketika bersentuhan dengan IPTEKS dalam mewujudkan karyanya yang mempunyai nilai guna dan ekonomi yang tinggi. (Memon et al., 2015) menjelaskan industri kreatif sebagai wujud pemanfaatan keragaman ilmu pengetahuan, kreativitas serta keterampilan, yang didukung

dengan kemampuan teknologi dan sistem informasi yang diimplementasikan sebagai hasil karya cipta yang merupakan produk inovatif dengan kekayaan nilai yang tinggi.

Mencermati besarnya kontribusi industri kreatif utamanya untuk sektor kriya serta fesyen terhadap tumbuh kembangnya ekonomi nasional, sudah selayaknya industry tersebut mendapat apresiasi juga perhatian yang besar dari pemerintah. Perhatian pemerintah dapat dilakukan dengan pendampingan bagi usaha kreatif tersebut khususnya manajemen pengelolannya agar mempunyai daya saing sehingga dapat menjadi semakin maju.

Pada dasarnya pendampingan usaha adalah sebagai upaya memberikan pelayanan, support serta dukungan terhadap pelaku bisnis dalam menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi ketika mengelola usaha sehingga usaha dapat berjalan dengan baik yang diikuti dengan peningkatan produktivitas (Putra et al., 2021). Pendampingan usaha juga dapat dimaknai sebagai upaya dengan memberikan berbagai fasilitas serta layanan, bantuan dan juga dukungan, termasuk memberikan arahan serta bimbingan, kepada pelaku bisnis dalam manajemen usahanya sehingga mampu membangun jejaring baru yang pada akhirnya produktivitas dan penjualan mengalami peningkatan (Kunaka & Moos, 2019).

Dewan Kerajinan Nasional Daerah (Dekranasda) Kota Pekalongan adalah organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan yang menjadi mitra Pemerintah Daerah ketika melakukan pendampingan, penghimpunan, pemberdayaan, serta mengembangkan pengrajin di Kota Pekalongan. Dalam praktiknya berhasil tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pengurus organisasi atau sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dikaitkan dengan jumlah keseluruhan UMKM bidang batik dan craft di Kota Pekalongan sebanyak 570 (sumber: Dinkop UMKM Provinsi Jawa Tengah 2023), data pada Tabel 1 dianggap masih kurang maksimal. Dari data diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa persentase kenaikan tidak begitu signifikan justru mengalami penurunan di tahun 2023.

**Tabel 1**  
**UMKM Binaan Dekranasda Kota Pekalongan Tahun 2021 - 2023**

No.	Tahun	UMKM Binaan	Kenaikan (%)
1	2021	93	-
2	2022	117	25,8
3	2023	140	19,6

Sumber: Dindagkop UKM Kota Pekalongan

Secara umum kinerja atau dapat juga disebut prestasi kerja sering diartikan sebagai pengungkapan kemampuan berdasarkan luasnya pengetahuan, sikap, serta keterampilan termasuk motivasi untuk menghasilkan suatu produk (Sunarjo 2014). Selanjutnya Mahirun et al. (2021) menjelaskan kinerja perusahaan sebagai cerminan dari kinerja yang telah dicapai pegawainya. Hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah motor penggerak untuk keseluruhan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja yaitu : 1) Kemampuan dan keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Gaya kepemimpinan; 8) Budaya organisasi; 9) Kepuasan kerja; 10)

Lingkungan kerja; 11) Loyalitas; 12) Komitmen; 13) Displin kerja. Pengukuran capaian kinerja Dekranasda Kota Pekalongan ditampilkan pada realiasi anggaran 3 (Tiga) tahun terakhir pada tabel 2.

**Tabel 2.**

**Laporan Realisasi Anggaran Kegiatan Dekranasda Kota Pekalongan Tahun 2021 – 2023**

No.	Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi	Presntase (%)
1	2021	431.800.000	400.490.000	92,75
2	2022	413.352.000	389.171.479	95,15
3	2023	404.923.000	400.312.088	98,86

Sumber: Dindagkop UKM Kota Pekalongan

Dari Tabel 2 dapat kita ketahui bahwasannya ada perubahan presentase capain realisasi anggaran selama 3 (Tiga) tahun terakhir yang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Kemudian di kolom realisasi ada penurunan realisasi di tahun 2022, sehingga dapat kita tarik kesimpulan bahwa tidak ada konsistensinya capaian kegiatan setiap tahun dan belum mencapai 100% terhadap pagu anggaran yang telah direncanakan. Selanjutnya pada prosesnya capaian kegiatan tersebut berkaitan erat dengan kinerja individu atau sumber daya manusia yang menjadi poros utama terlaksananya suatu kegiatan.

Dalam upaya mencapai tujuannya, sebagian besar organisasi mempunyai pandangan bahwa sumber daya manusia menjadi sangat penting. Ini terjadi pada organisasi baik yang bertujuan mencari keuntungan maupun tidak mencari keuntungan (Abdi & Chalimah 2023). Dengan demikian dapat dikatakan, sangat sulit bagi suatu organisasi mencapai tujuannya tanpa adanya kinerja serta peran sumber daya manusia. Menurut Mahirun et al. (2021) yang paling dominan dan berperan dalam suatu organisasi adalah manusia. Hal disebabkan karena manusia selain sebagai perancang, manusia juga sebagai pelaku sekaligus yang menjadi penentu terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi. Kondisi tersebut juga membantu memberikan penjelasan mengapa manusia dikatakan sebagai aset berharga dalam organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2001), faktor yang menyertai permasalahan pada kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor kemampuan serta faktor motivasi. Implementasinya, ternyata terdapat tidak mudah ketika melakukan pengelolaan serta mengatur manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia memiliki pikiran dan perasaan serta status dan latar belakang yang tidak sama. Oleh sebab itu dalam hal ini penulis menentukan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja sebagai berikut: gaya kepemimpinan, *capacity building* untuk pengembangan kapasitas, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Seperti beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil sumber daya manusia memberikan dampak yang positif serta bagi peningkatan kinerja organisasi.

Agar suatu organisasi mampu bertahan dan bersaing dibutuhkan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan dan perkembangan zaman, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan kompetensi yang mumpuni (Basir dkk. 2023). Hal ini dipertegas oleh (Mahirun et al., 2021) apabila suatu organisasi akan menghilangkan atau ingin meminimalisir hambatan salah satunya adalah mempunyai pemimpin yang kompeten.

Selain gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukannya pengembangan kapasitas sumber daya utamanya adalah manusia. Pengembangan ini sering disebut *Capacity Building* yaitu sebagai strategi dalam upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas serta responsivitas kinerja suatu organisasi (Arfah 2018). Sugiharto et al. (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian Arfah (2018) mengemukakan bahwa pengaruh *capacity building* terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut Sarifudin & Pikanthi (2021) menyatakan *capacity building* terhadap kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya dalam kondisi realita di lapangan bahwasannya masih ada faktor ataupun variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai/pengurus dalam organisasi yakni pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Hal tersebut dikuatkan dengan penelitian terdahulu yang membahas hal tersebut. Menurut Dwi et al. (2017) seorang karyawan, pegawai dan/atau pengurus yang ada di dalam sebuah organisasi yang kurang dalam pengalaman kerja dalam kerja akan mempengaruhi kinerjanya. Selanjutnya pengalaman dari karyawan juga sesuatu yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan perusahaan (Wirawan et al., 2019). Selanjutnya lingkungan kerja merupakan hal dasar yang tercipta dari individu yang ada di dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja nyaman yang nyaman akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja, tetapi lingkungan kerja yang buruk dapat merusak kinerja juga. Dengan demikian kenyamanan lingkungan kerja secara otomatis akan mendorong terjadinya peningkatan produktivitas pada diri karyawan sehingga akan berdampak peningkatan produktivitas perusahaan (Muwaffaq 2020). Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam bisnis.

Penjelasan tersebut diatas juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang mempunyai perbedaan hasil penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh (Sofyan, 2013) bahwa lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sedangkan menurut Lestary & Harmon 2017) ada pengaruh positif secara *moderate* (sedang) variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja kerja pegawai.

### **Teori Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi dalaman seorang individu yang dapat membangkitkan, mengarah serta perilaku secara terus-menerus (Weiner, 1990). Selain itu Morrison (1994) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan kecenderungan seorang individu melibatkan dirinya untuk suatu aktivitas dan kegiatan yang tertuju pada satu sasaran.

### **Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mahirun et al. (2021) pemimpin mempunyai keunikan tersendiri dari gaya, karakter dan watak yang ditunjukkan kepada bawahan. Penting bagi seorang pemimpin untuk mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya, karena bawahan yang dipengaruhi diharapkan mampu memberikan kinerja seefektif serta seefisien mungkin untuk kepentingan

tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Ini berarti berhasil tidaknya menjadi seorang pemimpin dapat diukur dan dilihat dari kinerja bawahan dalam menyelesaikan tugas organisasi. Gaya kepemimpinan bisa diartikan sebagai perilaku atau norma individu yang berusaha mempengaruhi atau mengarahkan perilaku orang lain (Thoha 2015). Gaya kepemimpinan menurut (Thoha 2015) berpendapat dimana gaya kepemimpinan itu sendiri dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu gaya kepemimpinan otokratis serta gaya kepemimpinan demokratis.

Menurut Fiedler (2018) Terdapat beberapa faktor situasional yang memberikan pengaruh terhadap keefektifan gaya kepemimpinan yang berupa dimensi kontigensi yaitu:

1. Hubungan yang terjadi antara pemimpin dengan bawahan (*leader member relation*), merupakan nilai hubungan pimpinan dengan bawahan yang tercermin dari seberapa besar kelompok memberikan dukungannya kepada pemimpin.
2. Struktur tugas, yang mempunyai makna sampai pada titik mana keseluruhan tugas harus dijalankan secara terstruktur sebagaimana prosedur yang telah ditetapkan.

### **Capacity Building**

Menurut Tauhid & Rozikin (2019) *capacity building* merupakan upaya yang tertuju dan bermaksud pada pengembangan keragaman strategi yang dilaksanakan sebagai usaha untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas dan responsivitas. Adapun indikator kapasitas dengan dimensinya yaitu pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Sedangkan pelaksanaan *Capacity building*, indikatornya adalah:

1. Pelatihan, pelatihan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan ataupun menambahkan keterampilan bagi individu yang ada didalam sebuah organisasi.
2. Bimbingan teknis, pelaksanaan bimbingan diberikan kepada seluruh pengurus serta UMKM yang menjadi binaan Dekranasda Kota Pekalongan untuk dapat menambah pengetahuan dalam bidang industry kreatif.
3. Konsultasi, kegiatan konsultasi diberikan ruang yang seluas – luasnya dan waktu yang tidak dibatasi dalam rangka menanggapi ataupun menampung aspirasi dari seluruh pengurus untuk meningkatkan organisasi dalam bidang industry kreatif.
4. Evaluasi, kegiatan evaluasi merupakan kegiatan mengulas kembali kegiatan – kegiatan yang sebelumnya telah dijalankan, evaluasi sebaiknya dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dan secara rutin.
5. Kunjungan kerja, kunjungan kerja merupakan sebuah kegiatan komparasi antar organisasi dalam lingkup yang sama dimana dilaksanakan dengan tujuan membandingkan dan mengambil serta meniru hal hal positif yang nantinya akan di implementasikan untuk kemajuan organisasi.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko (2014) pengalaman kerja bisa diartikan sebagai bentuk penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dimana dengan tolak ukur suatu karyawan

terhadap masa kerja yang dimiliki sebelumnya. Adapun pengalaman kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan atau profesi yang dilakukan, yang dapat menentukan tingkat kesulitan, kompleksitas, dan variasi pekerjaan.
2. Lama waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan atau profesi, yang dapat menentukan tingkat penguasaan, pematangan, dan pengembangan pekerjaan.
3. Kualitas pekerjaan atau profesi yang dilakukan, yang dapat menentukan tingkat kepuasan, motivasi, dan prestasi pekerjaan.
4. Lingkungan pekerjaan atau profesi yang dihadapi, yang dapat menentukan tingkat tantangan, dukungan, dan interaksi pekerjaan.

Sikap dan perilaku pekerja atau profesional, yang dapat menentukan tingkat komitmen, tanggung jawab, dan inisiatif pekerjaan.

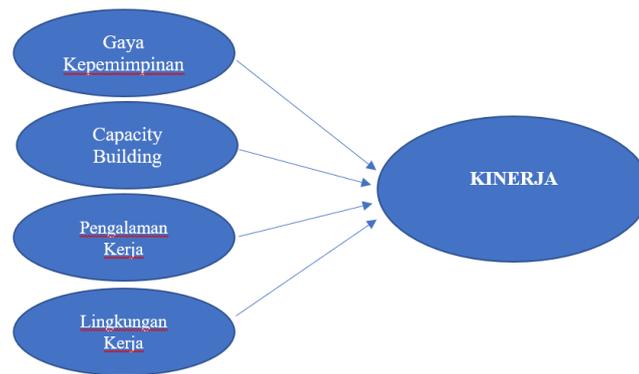
### **Lingkungan Kerja**

Sebagai manusia, karyawan tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja mereka, yaitu lingkungan kerja. Menurut Muwaffaq (2020) lingkungan kerja dapat dikategorikan, yakni lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berwujud dapat dipegang dilihat yang berada disekitar pegawai atau karyawan dimana segala sesuatu tersebut memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dilaksanakan oleh individu. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori. Kategori pertama mencakup lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kategori kedua adalah lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan umum, yaitu sebagai kondisi yang mempunyai pengaruh terhadap manusia, seperti suhu, pencahayaan, kelembaban, udara, dan sebagainya. Kedua adalah lingkungan kerja non fisik yang merupakan segala sesuatu yang dapat terjadi dalam hubungan kerja, dengan atasannya, rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan harus memberikan lingkungan yang mendukung kerja sama antar orang-orang di semua tingkat hierarki.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009), faktor-faktor berikut mempengaruhi kinerja: a) Faktor Kemampuan: Secara psikologis, kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan realitas (pendidikan); b) Faktor Motivasi: Motivasi dapat bersumber dari sikap pegawai itu sendiri. Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai tujuan kerja mereka; c) Efektifitas dan Efisiensi: Jika tujuan dicapai, kegiatan tersebut dapat dianggap efektif. Namun, jika hasil yang dicapai dianggap penting oleh akibat yang dihasilkan, maka aktivitas itu akan menghasilkan kepuasan, walaupun efektif, dan dianggap kurang efisien. Namun berbanding tebalik jika akibat yang dihasilkan kurang penting, aktivitas tersebut dianggap efisien; d) Wewenang (Otoritas): karakteristik komunikasi yang terjadi dan dimiliki suatu organisasi.

Secara skematis gambaran model penelitian dituangkan sebagai berikut sebagai berikut :



**Gambar 2. Model Penelitian**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan seseorang adalah standar perilaku yang mereka gunakan saat mereka mencoba untuk membentuk tingkah laku orang lain (Thoha 2015). Menurut Thoha (2015) ada dua kelompok ekstrem di mana gaya kepemimpinan jatuh: Gaya kepemimpinan autokratik adalah yang dikatakan didasarkan pada penggunaan otoritas dan kekuatan posisi. Gaya kepemimpinan demokratis berkaitan dengan kemampuan individu serta keterlibatan pengikut ketiak proses mencari pemecahan masalah serta mengambil keputusan. Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan dampak substansial gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan (Tolu et al., 2021). Survei Latief (2015) menunjukkan bahwa produksi secara positif dan secara signifikan juga adanya pengaruh dari gaya seorang pemimpin. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H<sub>1</sub>: diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Kinerja**

*Capacity building* atau disebut juga pembangunan kapasitas adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, serta masyarakat untuk mengelola sumber daya mereka sendiri secara efektif dan berkelanjutan. Kandiyah & Diwanti (2020) menjelaskan pengembangan kapasitas sebagai suatu proses yang terus berlanjut dalam usaha mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta potensi termasuk bakat yang dimiliki oleh setiap individu, kelompok maupun organisasi dengan tujuan untuk tetap dapat bertahan dalam menghadapi perubahan yang dinamis. Sugiharto et al. (2023) menyatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan terkait pengaruh *capacity building* mempunyai pengaruh positif serta signifikan. Tauhid & Rozikin (2019) *capacity building* juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut Arfah (2018) *capacity building* secara simultan terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H<sub>2</sub>: diduga *capacity building* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Pengalaman kerja adalah jumlah waktu yang telah dihabiskan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau profesi tertentu. Pengalaman kerja dapat mencerminkan

tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Menurut Dwi et al. (2017) pengalaman kerja seseorang hanya dapat diperoleh di tempat kerja. Sedangkan menurut Wirawan et al. (2019) apabila seorang karyawan kurang pengalamannya juga akan mempengaruhi kinerjanya. Merujuk pada penelitian sebelum yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti maka diperoleh hasil yang beragam tergantung metode analisis yang dipakai dan beberapa variabel yang menunjang. Menurut Dwi et al. (2017) pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian Aisyah et al. (2022) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Mengacu hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H<sub>3</sub>: diduga pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial dan psikologi serta fisik dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya (Muwaffaq 2020). Sofyan (2013) menekankan bahwa lingkungan mampu mempengaruhi secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Lestary & Harmon 2017) lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, hipotesisnya adalah:

H<sub>4</sub>: diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

## **B. METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus Dekranasda Kota Pekalongan sejumlah 40 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh pengurus Dekranasda Kota Pekalongan sejumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 40 responden melalui *google form* yang penulis sebar mulai tanggal 18 Desember 2023 sd tanggal 23 Desember 2023. Uji instrumen menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas. Dalam kajian ini juga menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Data Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 23 orang atau 57,5% dan sisanya adalah perempuan sebanyak 17 orang atau 42,5%. Dengan demikian dari keseluruhan responden, dapat disimpulkan jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

Sedangkan analisis statistik deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dijelaskan bahwa sebanyak 171 atau 71,25% diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS), kemudian sebanyak 51 atau 21,25% diperoleh jawaban Setuju (S), dan sebanyak 8 atau 7,5% diperoleh jawaban Netral (N). Adapun

keseluruhan responden tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Variabel *capacity building* ( $X_2$ ) dapat dijelaskan bahwa sebanyak 134 atau 67% diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS), kemudian sebanyak 49 atau 24,5% diperoleh jawaban Setuju (S), dan sebanyak 17 atau 8,5% diperoleh jawaban Netral (N). Adapun keseluruhan responden tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang memilih.
3. Variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) dapat dijelaskan bahwa sebanyak 96 atau 60% diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS), kemudian sebanyak 55 atau 34,375% diperoleh jawaban Setuju (S), dan sebanyak 9 atau 5,625% diperoleh jawaban Netral (N). Adapun keseluruhan responden tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang memilih.
4. Variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) dapat dijelaskan bahwa sebanyak 111 atau 69,375% diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS), kemudian sebanyak 38 atau 23,75% diperoleh jawaban Setuju (S), dan sebanyak 11 atau 6,875% diperoleh jawaban Netral (N). Adapun keseluruhan responden tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang memilih.
5. Variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan bahwa sebanyak 122 atau 76,25% diperoleh jawaban Sangat Setuju (SS), kemudian sebanyak 36 atau 22,5% diperoleh jawaban Setuju (S), dan sebanyak 2 atau 1,25% diperoleh jawaban Netral (N). Adapun keseluruhan responden tidak ada yang menjawab Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) tidak ada responden yang memilih.

#### Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas merupakan alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah atau tidak. Tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh kuesioner. Analisis daktor dan analisis butir adalah dua metode yang dapat digunakan untuk menguji validitas data. Dalam penelitian ini, menggunakan analisis butir, di mana skor total butir dianggap sebagai nilai X dan skor total dianggap sebagai nilai Y. Item pernyataan dianggap valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Jumlah total sampel (n) dihitung, dan  $r_{tabel}$  diperoleh sebesar 0,31. Hasil pengujian validitas diketahui seluruh item pertanyaan dari seluruh variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dapat menunjukkan bahwa kuesioner benar, tepat, dan konsisten dalam mengukur variabel. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu alat dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena kualitasnya. Dengan membandingkan nilai alfa dengan standarnya, rumus koefisien *alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,60, reliabilitas dianggap baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, data menunjukkan hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian. Berdasarkan hasil reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *cronbach's alpa* di atas 0.60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jika dilihat dari nilai *Asymp, Sig (2-Tailed)* yaitu  $0,069 > 0,05$  artinya data tersebut terdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan, *capacity Building*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , yang artinya penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa semua nilai variabel bebas memiliki *Tolerance Value*  $> 0,1$  atau *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil uji kelayakan model menemukan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi berganda yang dilakukan diperoleh hasil sebagaimana pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.166	1.510		6.069	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.619	0.084	1.054	7.360	0.000
Capacity Building	0.272	0.085	0.469	3.196	0.003
Pengalaman Kerja	-0.515	0.162	-0.549	-3.178	0.003
Lingkungan Kerja	-0.238	0.101	-0.305	-2.363	0.024

a. Dependent Variable: Kinerja Pengurus

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,166 + 0,619 \text{ GK} + 0,272 \text{ CB} - 0,515 \text{ PK} - 0,238 \text{ LK}$$

Keterangan :

Y = Kinerja

GK = Gaya Kepemimpinan

CB = *Capacity Building*

PK = Pengalaman Kerja

LK = Lingkungan Kerja

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pengurus Dekranasda Kota Pekalongan dengan menunjukkan nilai koefisien 0,619 dan signifikansi kurang dari pada taraf alpha 0,05 yaitu sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dikarenakan gaya kepemimpinan sebagai salah satu faktor utama serta bagaimana kemampuan seseorang pemimpin hingga dapat membawahi kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Tolu et al. (2021), Latief (2015), dan Basir et al. (2023) yang menekankan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

#### **Pengaruh *Capacity Building* terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa *capacity building* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan nilai koefisien 0,272 dan signifikansi kurang dari dari pada taraf alpha 0,05 yaitu sebesar 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ). Hal ini *dikarenakan capacity building* mampu memberikan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi atau perusahaan. *Capacity building* atau pembangunan kapasitas adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan individu, organisasi, dan masyarakat untuk mengelola sumber daya mereka sendiri secara efektif dan berkelanjutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia atau dalam hal ini disebut *capacity building* merupakan suatu ragam strategi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja organisasi (Arfah 2018). Hasil kami juga mendukung penelitian Sugiharto et al. (2023) terkait pengaruh *capacity building* mempunyai pengaruh positif signifikan. Tauhid & Rozikin (2019) *capacity building* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengurus Dekranasda Kota Pekalongan dengan menunjukkan nilai koefisien - 0,515 dan signifikansi lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05 yaitu sebesar 0,003 ( $0,003 < 0,05$ ). Pengalaman kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pengurus Dekranasda Kota Pekalongan memunculkan indikasi bahwasannya pengurus dekranasda kota pekalongan yang mempunyai masa kerja lebih lama harus dapat menjadi teladan bagi pengurus yang memiliki masa kerja lebih sedikit. Maksudnya terjadinya penurunan kinerja seiring dengan bertambahnya masa kerja pengurus di Dekranasda menjadi dorongan bagi para pengurus senior. Pengurus yang relatif muda memang cenderung biasanya akan bekerja lebih keras karena memiliki semangat dan juga keinginan kuat agar dapat mencapai kinerja yang maksimal. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan pengurus dengan masa kerja lebih lama, dimana pengurus lama akan cenderung jenuh dengan pekerjaan yang dihadapi sehingga akan lebih meremehkan pekerjaan yang dihadapi dan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Wirawan et al. (2019) dan Dwi et al. (2017) yang menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengurus dekranasda Kota Pekalongan dengan menunjukkan nilai koefisien - 0,238 dan signifikansi lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05 yaitu sebesar 0,024 ( $0,024 < 0,05$ ). Melihat kondisi dilapangan terkait latar belakang pengurus Dekranasda Kota Pekalongan yang notabnya berasal dari UMKM dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pada dasarnya sudah mempunyai tempat bekerja masing-masing, sekretariat Dekranasda hanya menjadi showroom produk-produk UMKM Kota Pekalongan. Dimana peningkatan lingkungan kerja dari indikator yang telah ditetapkan sebelumnya tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja pengurus bahkan dalam penelitian memperoleh hasil negatif, karena pengurus mengerjakan tugas tanggungjawab sebagai pengurus dekranasda Kota Pekalongan dari tempat kerja asal. Penelitian ini tidak sejalan dengan Sofyan (2013), Lestary & Harmon (2017), dan Badrianto et al. (2022) menegaskan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian kami menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, capacity building berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus Dekranasda Kota Pekalongan. Sedangkan pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pengurus Dekranasda Kota Pekalongan. Dengan demikian maka Pengurus dengan masa kerja yang sudah lama harus dapat membuktikan bahwa pengalaman berorganisasi yang lebih lama tersebut akan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Pengurus yang memiliki masa kerja lama juga harus dapat selalu meningkatkan kemampuan dalam hal penguasaan teknologi informasi untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan dalam berorganisasi. Pemimpin atau lembaga harus dapat mengambil langkah strategis yang dapat meningkatkan kinerja pengurus di Dekranasda. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pengurus agar mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Motivasi sangat berperan penting dalam pekerjaan sebagai pengurus di lembaga non profit seperti dekranasda. Seorang pengurus yang sudah mempunyai motivasi tinggi akan dapat bekerja dengan baik yang otomatis akan meningkatkna kinerjanya. Lembaga/ pemimpin harus dapat memberikan fasilitas pelaksanaan kegiatan tepat.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdi, Muhammad Nuskan, dan *Terhadap Komitmen Organisasi*. 26 Jurnal Ekonomi dan Bisnis, [www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi).
- Abdul Latief. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat.

- Aisan Putra, Rama, Maria Ulfah, dan Muhammad Basri. Peran Dekranasda Kota Pontianak Dalam Pendampingan Pelaku Industri Kreatif Pada Sektor Kriya Dan Fesyen.
- Aisyah, Alfiana Nur dkk. "Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja." 86 | Research Journal of Accounting and Business Management.
- Arfah, Sitti Rahmawati. 2018. Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Makassar. 24 Jurnal Administrasi Negara
- Badrianto, Yuan, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1): 401–10.
- Bagus Sugiharto, Anugrah dkk. 2023. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Barnum Inovasi Global Surabaya)." 21(1).
- Chalimah. 2023. Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja meningkatkan teknologi informasi.
- DinkopUMKM Provinsi Jawa Tengah. 2023. "<https://satudata.dinkop-umkm.jatengprov.go.id/>."
- Dwi, Andika, Putra Pamungkas, Djahur Hamid, dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43*
- Fiedler, R. Wayne. 2018. *Human Resource Management*. Allyn & Bacon.
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifa Tauhid, Inna, dan Mochammad Rozikin. 2019. 5 Inna Hanifa Tauhid dan Mochammad Rozikin/ JIAP Hubungan Capacity Building terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompetensi sebagai Variabel Intervening.
- Ilham Basir, Baso dkk. 2023. 6 YUME : Journal of Management Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan).
- Kandiyah, Novi, dan Dyah Pikanthi Diwanti. 2020. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta)."
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kunaka, C., dan M.N. Moos. 2019. "Evaluating mentoring outcomes from the perspective of entrepreneurs and small business owners." *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*.
- Lestary, Lyta, dan Dan Harmon. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* 3(2).
- Mahirun, Suryani, dan Nur Baiti Nasution. 2021. 35 Kepemimpinan Transformatif Sebagai Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Memon, J. dkk. 2015. "Mentoring an entrepreneur: Guide for a mentor."
- Morrison. 1994. "Role definitions and organizational citizenship behavior: The Importance Of The Employee's Perspective." *Academy Of Management Journal* 37(6): 1543–67.
- Muwaffaq, Ahmad. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan)." 2020.
- R.L. Mathis dan J.H Jackson. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarifudin, dan Diwanti Pikanthi. 2021. "Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta dan Sekitarnya)." <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>.

- Seran, Sirilius. 2020. Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Sosial. 1 ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. 2 Malikussaleh Industrial Engineering Journal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.
- Sunarjo, Wenti Ayu. 2014. 14 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh kompensasi, pelatihan dan peran supervisor terhadap kinerja pada Karyawan paguyuban batik si jambe, kecamatan wonokerto, Kabupaten Pekalongan.
- Thoha, M. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tolu, Angeliq, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 11(1).
- Weiner, B. 1990. "History Of Motivational Research In Education." Journal of Educational Psychology 82(4).
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus, dan Jana Susila. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Bisma: Jurnal Manajemen 5(1).