

**PENGARUH LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ FAIRE
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

Netty Laura S

Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
Email : nettylaura611@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dihasilkan setiap variabel terhadap prestasi kerja dan seberapa kuat pengaruh moderasi terhadap variabel-variabel apakah memberi efek terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang sudah berkerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Random Sampling. Jenis data yang dibuat adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang di isi langsung melalui google form oleh seratus lima puluh responden dan kemudian mengolah data memakai *Partial Least Square (PLS)*. Dengan menggunakan metode pengambilan data hair. Hasil statistik dari olah data peneliti menunjukan *Lingkungan Eksternal, Pengembangan Karir* serta *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja* sedangkan moderasi *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* tidak berpengaruh justru memperlemah pengaruh dari *Lingkungan Eksternal* dan *Pengembangan Karir* terhadap *Prestasi Kerja*. *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* berpengaruh paling dominan terhadap *Prestasi Kerja*, dibuktikan dengan hasil nilai perhitungan yang paling besar dari variabel lainnya.

Kata Kunci : Lingkungan Eksternal, Pengembangan Karir, Prestasi kerja, dan Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence each variable has on job performance and how strong is the effect of moderation on the variables whether it has an effect on job performance. The population in this study are people who have worked. The sampling technique used is the random sampling method. The type of data created is primary data using a questionnaire that is filled in directly via google form by one hundred and fifty respondents and then processes the data using Partial Least Square (PLS). By using the hair data collection method. The statistical results of the research's data show that the External Environment, Career Development and Leadership Style of Laissez Faire have a positive and significant effect on Job Performance, while moderation of Laissez Faire's Leadership Style has no effect, it weakens the influence of the External Environment and Career Development on Job Performance. The Laissez Faire Leadership Style has the most dominant influence on Job Performance, as evidenced by the results of the greatest calculation value of the other variables.

Keywords : External environment, Career development, work performance, and Laissez Faire Leadership Style

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian utama bagi aktivitas perusahaan. Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia sangat erat sekali hubungannya di dalam perusahaan sehingga prestasi kerja karyawan harus selalu diperhatikan supaya bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kawulusan et al. (2016).

Hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Sofyan (2013) bahwa ada pengaruh signifikan diantara kedua variable tersebut. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kawulusan et al. (2016) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Sementara itu pengaruh *laissez faire* terhadap prestasi kerja (Otokratis et al., n.d.) bahwa *laissez faire* berpengaruh baik terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengangkat kebaruan jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan penempatan variable Z (*Laissez Faire*) sebagai variabel moderating, selain itu penelitian sebelumnya belum menggunakan 4 variabel seperti penelitian ini.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja, apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja, apakah *laissez faire* berpengaruh terhadap prestasi kerja, apakah lingkungan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja apabila dimoderating *laissez faire*, dan apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja apabila dimoderating *laissez faire*. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan utamanya adalah untuk mengetahui apakah *Lingkungan Eksternal* dan Pengembangan Karir mampu memengaruhi Prestasi Kerja yang dimoderasikan oleh *Laissez Faire*. Dari segi teoritis, penelitian ini mampu memperkaya ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat membantu untuk penelitian selanjutnya. Selain manfaat teoritis, ada pula manfaat praktisnya yaitu sebagai saran bagi perusahaan-perusahaan dalam peningkatan prestasi kerja dan penggunaan gaya kepemimpinan *laissez faire*.

LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

Teori Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja ini digunakan untuk penilaian prestasi kerja karyawan itu sendiri. Prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Zuana (2014). Faktor

yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penguasaan tugas, kedisiplinan kerja, pencapaian target pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja, kontribusi ide terhadap kerja dalam tim, serta kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain.

Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor diluar kendali yang mempengaruhi pilihan perusahaan mengenai arah dan tindakan, yang pada akhirnya juga mempengaruhi struktur organisasi dan proses internalnya Susanthi (2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2014) bahwa lingkungan eksternal memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sofyan (2013) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan eksternal dengan prestasi kerja. Dalam penelitian lain mengungkapkan bahwa lingkungan eksternal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Mardiyono (2016). Dewi (2014) mengemukakan bahwa variabel lingkungan eksternal berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian Anitra (2020) juga membuktikan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis pertama (H_1) : Ada Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Oleh karenanya, setiap karyawan harus bertanggung jawab atas kemajuan dan pengembangan karir yang dialami. Pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai baik secara structural maupun fungsional sesuai dengan yang diinginkan Alif (2015). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ermiami et al. (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel pengembangan karir dengan prestasi kerja. Ini sependapat dengan penelitian dari Oliver (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Kawuluan et al. (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Fatra & Magdalena (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pendapat lain Ermiami et al. (2019) menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis kedua (H_2) : Ada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Prestasi Kerja

Gaya kepemimpinan laissez faire (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Kawuluan et al. (2016) bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sependapat dengan penelitian Basu (2008) bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Jones & Rudd (2008) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap prestasi kerja, walaupun sangat kecil pengaruhnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis ketiga (H_3) : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja apabila dimoderating *Laissez Faire*

Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berada diluar organisasi dan perlu dianalisis untuk menentukan kesempatan (*opportunities*) dan ancaman (*threat*) yang akan dihadapi perusahaan Riyanto (2018). Lingkungan eksternal dapat berpengaruh terhadap karyawan, baik berpengaruh positif maupun negatif. Sebagai seorang karyawan harus mampu menyesuaikan antara lingkungan organisasi dengan lingkungan eksternal untuk mencapai prestasi kerja. Menurut Wardani (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Untuk mencapai prestasi kerja tentu ada peran dari seorang pemimpin organisasi dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Gaya kepemimpinan *laissez faire* lebih pada memberi kebebasan sekaligus kurang peduli pada bawahan Keadilan et al. (2017).

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis keempat (H_4) : Ada Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Prestasi Kerja apabila dimoderating *Laissez Faire*

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja apabila dimoderating *Laissez Faire*

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang Bahri & Chairatun (2017). Menurut Sumadewi & Suwandana (2017) pengembangan karir sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena ada interaksi antara perusahaan dan perkembangan perusahaan itu sendiri melalui karir karyawan. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan perusahaan akan memudahkan pencapaian prestasi kerja. Karena pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja. Motif prestasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penguasaan tugas, kedisiplinan kerja, pencapaian target pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja, kontribusi ide terhadap kerja dalam tim, serta kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain Putra (2013).

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan hipotesis kelima (H_5) : Ada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja apabila dimoderating Laissez Faire

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dari penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui validasi teori atau pengujian aplikasi teori dan mampu menjelaskan karakteristik dari variabel yang diteliti. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) yaitu lingkungan eksternal dan pengembangan karir, variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang bekerja di perusahaan. Sample yang digunakan peneliti adalah teknik probability sampling jenis sample random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner secara online melalui Whatsapp, Instagram, dan Facebook. Dengan hari sebagai metode penjumlahan sampel.

Operasionalisasi Variabel

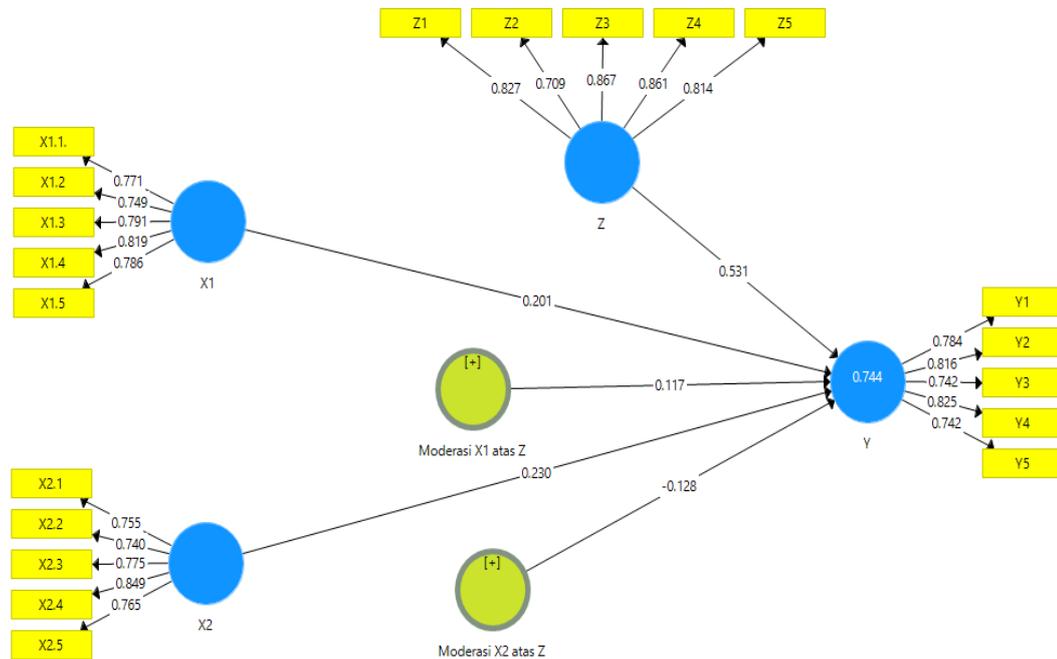
Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap semua indikator yang membentuknya. Operasional variabel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut : Lingkungan Eksternal (X_1) menurut Riyanto (2018) lingkungan yang berada diluar organisasi dan perlu dianalisis untuk menentukan kesempatan (opportunities) dan ancaman (threat) yang akan dihadapi perusahaan. Terdapat dua perspektif untuk mengkonseptualisasikan lingkungan eksternal dengan indikator : perubahan peraturan dan undang-undang, perubahan sosio-politik, ekonomi dan teknologi. Pengembangan Karir (X_2) menurut Wibowo (2006) adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatanpeningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan dengan indikator : pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja. Prestasi Kerja (Y) menurut Nurhasanah (2010) bahwa prestasi kerja berupa produk barang/jasa yang dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang dimana hasil kerja tersebut sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditentukan dengan indikator : kualitas kerja, penyesuaian pekerjaan, pengetahuan, dan hubungan kerja. Laissez Faire (Z) menurut Otokratis et al. (n.d.) gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan *relation oriented* (orientasi hubungan) dari pada *result oriented* (penyelesaian tugas) dengan indikator : delegasi wewenang, tanggung jawab pekerjaan, kemampuan kerja.

Teknik Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan model struktural. Structural Equation Model (SEM) berbasis varian dengan alternatif PLS (*Partial Least Square*) melalui pendekatan second order menggunakan software SmartPLS versi 3.3.2 Menurut Hair *et al* (2014) *Structural Equation Model* (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik. *Partial Least Square* (PLS)

digunakan karena tidak didasarkan pada banyak asumsi dan sampel yang digunakan relatif kecil sehingga alat ini cocok digunakan dalam penelitian ini.

Berikut dibawah ini adalah gambar hasil olah data Smart PLS :



Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2020

Uji Validitas

Bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Uji Reabilitas

Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar 152 kuesioner melalui Whatsapp, Instagram, dan Facebook kepada orang-orang yang telah bekerja. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 1 Januari 2021 sampai tanggal 25 Januari 2021, dan diperoleh beberapa informasi dari hasil penyebaran kuisisioner

yang dilakukan penulis. Berikut tabel yang menunjukkan profil responden dalam penelitian ini :

Tabel.1 Data Responden

Data	Jumlah	Prosentase
<i>Bekerja</i>		
Ya	146	96,10%
Tidak	6	3,90%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Pria	54	35,50%
Wanita	98	64,50%
<i>Usia</i>		
< 20 tahun	22	14,50%
21 - 30tahun	119	78,30%
21 -40 than	10	6,60%
> 40 tahun	1	0,70%
<i>Pendidikan</i>		
SMA/SMK	113	87,50%
D1	6	3,49%
D3	4	2,60%
S1	9	5,90%
<i>Pengalaman Kerja</i>		
< 5 tahun	116	76,30%
5 - 10 tahun	29	19,10%
11 - 15 tahun	5	3,30%
16 - 20 tahun	1	0,70%
> 20 tahun	1	0,70%

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2020

Uji Validitas

Hasil uji validitas membuktikan bahwa hasil dari penelitian diatas dikatakan valid jika mampu digeneralisir ke seluruh objek di situasi dan waktu yang berbeda James *et al.* (2019). *Outers loadings (measurement model)* atau validitas konvergen digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk. Menurut Linn (2010) suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai indikator *loading factor* harus lebih besar atau sama dengan 0,5. Berikut hasil uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Other Loading

<i>Hubungan Antar Variabel</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>X1 * Laissez Faire <- Moderasi Laissez Faire atas Lingkungan Eksternal</i>	0.966	0.956	0.098	9.855	0.000
<i>X1.1. <- Lingkungan Eksternal</i>	0.771	0.770	0.037	21.027	0.000
<i>X1.2 <- Lingkungan Eksternal</i>	0.749	0.748	0.052	14.303	0.000
<i>X1.3 <- Lingkungan Eksternal</i>	0.791	0.791	0.042	18.937	0.000
<i>X1.4 <- Lingkungan Eksternal</i>	0.819	0.820	0.033	24.464	0.000
<i>X1.5 <- Lingkungan Eksternal</i>	0.786	0.787	0.037	21.139	0.000
<i>X2 * Laissez Faire <- Moderasi Laissez Faire atas Pengembangan Karir</i>	0.913	0.916	0.079	11.627	0.000
<i>X2.1 <- Pengembangan Karir</i>	0.755	0.755	0.041	18.324	0.000
<i>X2.2 <- Pengembangan Karir</i>	0.740	0.741	0.052	14.179	0.000
<i>X2.3 <- Pengembangan Karir</i>	0.775	0.774	0.040	19.194	0.000
<i>X2.4 <- Pengembangan Karir</i>	0.849	0.849	0.021	40.432	0.000
<i>X2.5 <- Pengembangan Karir</i>	0.765	0.763	0.036	21.116	0.000
<i>Y1 <- Prestasi Kerja</i>	0.784	0.782	0.043	18.180	0.000
<i>Y2 <- Prestasi Kerja</i>	0.816	0.820	0.033	25.110	0.000
<i>Y3 <- Prestasi Kerja</i>	0.742	0.747	0.043	17.391	0.000
<i>Y4 <- Prestasi Kerja</i>	0.825	0.823	0.032	26.112	0.000
<i>Y5 <- Prestasi Kerja</i>	0.742	0.739	0.048	15.487	0.000
<i>Z1 <- Laissez Faire</i>	0.827	0.828	0.024	35.123	0.000
<i>Z2 <- Laissez Faire</i>	0.709	0.706	0.047	15.162	0.000
<i>Z3 <- Laissez Faire</i>	0.867	0.865	0.026	33.748	0.000
<i>Z4 <- Laissez Faire</i>	0.861	0.859	0.026	32.678	0.000
<i>Z5 <- Laissez Faire</i>	0.814	0.812	0.035	23.204	0.000

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2020

Berdasarkan data pada hasil uji *outer loading* diatas bahwa semua indikator menunjukkan hasil *reliable* dimana setiap indikator menghasilkan original sample >0,50 dan T-Statistic >1,96 sehingga memenuhi standart validasi.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala atau skor rentangan. Rumus dari metode Alpha (Cronbach's) : Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0,70–0,90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel (Cahyani et al., 2016).

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Moderasi Laissez Faire atas Lingkungan Eksternal</i>	1.000	1.000	1.000	1.000
<i>Moderasi Laissez Faire atas Pengembangan Karir</i>	1.000	1.000	1.000	1.000
<i>Lingkungan Eksternal (X1)</i>	0.843	0.847	0.888	0.614
<i>Pengembangan Karir (X2)</i>	0.836	0.842	0.884	0.605
<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	0.841	0.844	0.888	0.613
<i>Laissez Faire (Z)</i>	0.875	0.883	0.909	0.668

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2020

Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa *composite reliability* diatas menunjukkan data diatas > 0,7 karena seluruh variabel diatas nilainya lebih dari 0,7 dan *Cronbach's Alpha* diatas juga menunjukkan data diatas > 0,6. Demikian yang dapat disimpulkan bahwa data *Lingkungan Eksternal (X1)*, *Pengembangan Karir (X2)*, *Kepemimpinan Laissez Faire (Z)* dan *Prestasi Kerja (Y)* adalah *reliable* dan bisa dipakai untuk uji hipotesis. Untuk nilai *average variance extracted (AVE)* semua variabel nilai nya diatas >0.5.

Setelah seluruh indikator dipastikan *valid* dan *reliable* maka dibuat uji signifikansi pada *innermodel*. Hal ini bermaksud untuk mengukur signifikansi antar konstruk (variabel) dalam model struktural untuk pembuktian hipotesis. Skor koefisien *path* maupun *inner model* ditunjukkan oleh nilai *T-Statistic* harus >1.96 dan P Value <0.05. Nilai uji signifikansi dijelaskan pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel.4 : Path Coefficients

<i>Hubungan Antar Variabel</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Moderasi Laissez Faire atas Lingkungan Eksternal -> Prestasi Kerja (Y)</i>	0.117	0.132	0.083	1.407	0.160
<i>Moderasi Laissez Faire atas Pengembangan Karir -> Prestasi Kerja (Y)</i>	-0.128	-0.141	0.095	1.348	0.178
<i>Lingkungan Eksternal (X1) -> Prestasi Kerja (Y)</i>	0.201	0.213	0.077	2.604	0.009
<i>Pengembangan Karir (X2) -> Prestasi Kerja (Y)</i>	0.230	0.224	0.100	2.308	0.021
<i>Laissez Faire (Z) -> Prestasi Kerja (Y)</i>	0.531	0.526	0.066	8.035	0.000

Sumber : Hasil Olah Data *Smart PLS*, 2020

Pembahasan Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Eksternal (X1) terhadap Prestasi Kerja(Y) apabila dimoderating Laissez Faire (Z) adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.96 yakni 1.407 dan P Value >0.05 yaitu 0.160 dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Pembahasan Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir (X2) terhadap Prestasi Kerja(Y) apabila dimoderating Laissez Faire (Z) adalah tidak signifikan dengan T-Statistik <1.96 yakni 1.348 dan P Value >0.05 yaitu 0.178 dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Pembahasan Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *Lingkungan Eksternal* (X1) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah berdampak positif dan signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2.604 dan P Value <0.05 yaitu 0.009 dengan demikian hipotesis 3 diterima. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan eksternal berdampak signifikan kepada prestasi kerja, sejalan dengan peneliti terdahulu Nonitha, *et al.* (2016), menyimpulkan bahwa faktor lingkungan eksternal mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan eksternal, maka prestasi kerja pegawai akan meningkat pula.

Pembahasan Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *Pengembangan Karir* (X2) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah berdampak positif dan signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 2.308 dan P

Value <0.05 yaitu 0.021 dengan demikian hipotesis 4 diterima. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa pengembangan karir berdampak signifikan kepada prestasi kerja, sejalan dengan peneliti terdahulu Wahyuni (2014), menyimpulkan bahwa secara parsial variabel pengarahan karier mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara *Kepemimpinan Laissez Faire* (Z) dengan Prestasi Kerja (Y) adalah berdampak positif dan signifikan dengan T-Statistik >1.96 yakni 8.035 dan P *Value* <0.05 yaitu 0.000 dengan demikian hipotesis 5 diterima. Dalam penelitian ini menyebutkan bahwa kepemimpinan laissez faire berdampak signifikan kepada prestasi kerja, tidak sejalan dengan peneliti terdahulu Tumbol et al. (2014) menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melihat hasil dari analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan maka bisa ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan uji statistic maka didapatkan hasil kesimpulannya. Pertama *Lingkungan Eksternal* dengan *Prestasi Kerja* berdampak positif dan signifikan yang artinya berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diterima. Kedua, *Pengembangan Karir* dengan *Prestasi Kerja* adalah berdampak positif dan signifikan yang artinya berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diterima. Ketiga, *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* dengan *Prestasi Kerja* adalah berdampak positif dan signifikan yang artinya berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini diterima. Keempat, *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* tidak dapat memoderasi *Lingkungan Eksternal* terhadap *Prestasi Kerja*, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Kelima, *Gaya Kepemimpinan Laissez Faire* tidak dapat memoderasi *Pengembangan Karir* terhadap *Prestasi Kerja*, dengan demikian artinya berdasarkan hal tersebut hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Keterbatasan

Dalam penulisan artikel ini keterbatasan penelitian yang ditemui selama proses penelitian adalah kurangnya waktu, sumber penelitian terdahulu dari variabel moderasinya karena variabel tersebut bisa dibidang baru dan jarang digunakan peneliti-peneliti lainnya.

Saran

Bagi Manajemen perusahaan, agar lebih memperhatikan faktor-faktor keberhasilan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat menunjang proses pencapaian tujuan organisasi.

Bagi peneliti, disarankan untuk menambahkan variabel lain, pemoderasi atau *intervening* untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda-beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- alif, (Abda). (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Anitra, V. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Salim Surya Phone Di Samarinda*. 1(3), 1448–1456.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Basu, R. L. (2008). Laissez Faire, Sustainable Development And Crisis In Democracy In The New Millennium. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(7), 7. http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/28.pdf
- Cahyani, N. M., Indriyanto, E., & Masripah, S. (2016). Uji Validitas Dan Reabilitas Terhadap Implementasi Aplikasi Penjualan Dan Pembelian. *Information System For Educators And Professionals: Journal Of Information System*, 1(1), 21–34.
- Dewi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Dan Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Korpri Sangatta. *Ekonomia*, 3(3), 231–240.
- Ermiami, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Mbia*, 17(3), 17–24. <https://doi.org/10.33557/10.33557/Mbia.V17i3.157>
- Fatra, O., & Magdalena, M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ts94j>
- James, C., Tenllado Vallejo, F., Kantebeen, M., & Farra, S. (2019). Validity And Reliability Of An On-Court Fitness Test For Assessing And Monitoring Aerobic Fitness In Squash. *Journal Of Strength And Conditioning Research*, 33(5), 1400–1407. <https://doi.org/10.1519/jsc.0000000000002465>
- Jones, D., & Rudd, R. (2008). Transactional, Transformational, Or Laissez-Faire Leadership: An Assessment Of College Of Agriculture Academic Program Leaders' (Deans) Leadership Styles. *Journal Of Agricultural Education*, 49(2), 88–97. <https://doi.org/10.5032/jae.2008.02088>
- Kawulusan, A. A., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. (2016). Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja The Effect Of Career Development , Compensation And Working Spirit On Work Performance Employee At Pt . Pegadaian (Persero). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 38–49.
- Keadilan, R., Kerja, K., Keinginan, D. A. N., & Kerja, P. (2017). *Jurnal Spread – Oktober 2017, Volume 7 Nomor 2*. 7(2008), 159–170.
- Linn, R. L. (2010). Evolution Of Conceptualizations Of Validity. *International Encyclopedia Of Education*, 181–185.
- Mardiyono, A. (2016). Pengaruh Faktor Lingkungan Bisnis Eksternal Dan Faktor Manajerial Terhadap Perencanaan Strategik Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Industri Kecil Makanan Wingko Babat Di

- Kota Semarang). *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nonitha, N.C.A., Sedanayasa, Gede., Japa, I. G. . (2016). *Lebih Besar Dari T*. 19(1), 1–10.
- Nurhasanah, A. (2010). *Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. 6(1), 1349–1356.
- Oliver, J. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatra Utara). *Journal of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Otokratis, G. K., Dan, D., Faire, L., Peningkatan, T., Kerja, P., Kpp, P., Manado, P., Sepang, J. L., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (N.D.). 3 1,2,3. 2(1), 38–47.
- Putra, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Pembangkitan Jawa-Bali Surabaya Unit Pelayanan Pemeliharaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(2), 131–140. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.2.131-140>
- Riyanto, S. . (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Di Madiun. *JMBI Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 5(3), 159–168. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v5i3.21707>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sumadewi, N. P. A., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4070–4098.
- Susanthi, P. R. (2017). Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan (Studi Kasus Stie Galileo Batam). *Jurnal Elektronik*, 1(1).
- Tumbol, C. L., Tewal, B., & Sepang, J. L. (2014). Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratik Dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Kpp Pratama Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1).
- Wahyuni, D. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1).
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Manajemen*, 1–11.
- Wibowo, F. D. (2006). Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). *Tesis*, 1–91. <http://eprints.undip.ac.id/15596/>
- Zuana, C. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 7(1), 78314.