



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRAHA MITRA LESTARINDO DI JAKARTA SELATAN

Novita Dewi
nvtdw26@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Mitra Lestarindo di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,045 > 2,010)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,923 > 2,010)$. Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155X_1 + 0,3576X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(41,724 > 2,800)$.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu maju. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk memberikan pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja serta menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam tingkat pencapaian rangka mewujudkan tujuan perusahaan menurut (Nurjaya et al., 2021.). Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Graha Mitra Lestarindo memiliki target kinerja dibagi menjadi 2 yaitu target jangka pendek dan target jangka panjang yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan untuk mencapai target tersebut agar bisa tercapai sesuai target yang sudah ditentukan. Berikut data terkait target kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil observasi sebagai berikut ini:

Tabel 1
Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo

No	Target kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Penilaian Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Pencapaian Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Keterangan
1	Tujuan	Mencapai target ekspor 9container dan target impor 50 container	Belum Tercapai	Dikarenakan ada 2 kendala yang terjadi yaitu pembuatan arang masih tidak sesuai standar dan untuk pengiriman mengalamikendala di beberapa jalur

2	Standar	Menjaga kestabilan produksi dan meningkatkan mutu atau kualitas produk briket	Belum Tercapai	Dikarenakan sering terjadinya kelalaian karyawan saat berkerja dan masih banyak alat yang rusak yang menunggu jadwal untuk diperbaiki
3	Umpan balik	Memiliki target pasar/market yang lebih tersebar di berbagai dunia.	Belum Tercapai	Dikarenakan kurang nya promosi dan kurangnya meeting pembukuan pertahun untuk evaluasi target yang akan dicapai
4	Kompetensi	Membuka pabrik cabang produksi briket yang tersebar di berbagai daerah	Tercapai	Selalu menjadi target yang perlu di kembangkan untuk mencapai tujuan Perusahaan
5	Peluang	Memiliki karyawan yang lebih kompeten dengan menyediakan pelatihan dan briefing, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja.	Tercapai	Selalu menjadi pertimbangan agar bisa meningkatkan mutu karyawan yang akan memasuki dunia kerja

(Sumber: PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan)

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari data target penilaian perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo di atas belum sepenuhnya sudah tercapai dikarenakan Dikarenakan ada 2 kendala yang terjadi yaitu pembuatan arang masih tidak sesuai standar dan untuk pengiriman mengalami kendala di beberapa jalur dikarenakan sering terjadinya kelalaian karyawan saat berkerja dan masih banyak alat yang rusak yang menunggu jadwal untuk diperbaiki serta kurangnya promosi dan kurangnya meeting pembukuan pertahun untuk evaluasi target yang akan dicapai yang perlu di kembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi pertimbangan agar bisa meningkatkan mutu karyawan yang akan memasuki dunia kerja.

Setiap instansi atau perusahaan memerlukan pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier merupakan proses mengidentifikasi potensi karier pegawai serta menerapkan cara-cara yang tepat mengembangkan potensi tersebut untuk memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir dalam lingkungan kerja, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan *turn over* dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Manfaat bagi karyawan sendiri dapat mendorong kesiapan dalam menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain

merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas. Sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan (Sinambela et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018).

Berdasarkan hasil observasi pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden karyawan PT Graha Mitra Lestarindo 67% persen merasa tidak puas dengan lingkungan kerja non fisik dan hanya 33% yang merasa puas, di karenakan beberapa faktor yang belum sepenuhnya diterapkan dengan baik dan ada 4 faktor yang membuat karyawan masih kurang puas adalah dimana faktor pertama adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan masih dinilai kurang merata kepada semua karyawan, faktor kedua adalah kerjasama kelompok yang dimana kurang saling membantu dalam kerjasama team dan faktor ke 3 adalah dimana sering terjadinya miss komunikasi antara atasan dan karyawan serta faktor yang terakhir adalah berdasarkan peneliti bahwa perusahaan masih membedakan sesama karyawan. Hal inilah yang merupakan menjadi salah satu masalah dalam lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja karyawan menjadi sebuah penurunan dalam, pengembangan karier serta lingkungan kerja apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Hal tersebut menyebabkan Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, lingkungan kerja fisik dan non fisik yang tidak memadai, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan menurunkan loyalitas kerja karyawan perusahaan itu sendiri.

Serta dalam penelitian terdahulu menurut Dody Astya Buddy menjelaskan bahwa hasil kinerja yang mempunyai hubungan kuat yaitu dipengaruhi oleh pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan tujuan strategis organisasi yang dimana dapat dinilai dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Kinerja karyawan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap karyawan PT. Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan. Mengacu uraian tersebut maka penulis mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh**

Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo?
3. Apakah Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo.
3. Untuk mengetahui apakah Pengembangan karier dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Menurut (Subagyo & Purnomo, 2022) manajemen adalah tindakan untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan mengkoordinasi kegiatan orang lain atau kegiatan-kegiatan manajemen meliputi perencanaan, *staffing*, koordinasi, pengarahan, dan pengawasan. Pengertian manajemen menurut Hasibuan & Rahayu (2014) adalah: "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu." Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap orang serta mekanisme kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia.

Terdapat empat siklus manajemen kinerja yang harus dilakukan secara kontinyu sebagai berikut : perencanaan, *monitoring*, *reviewing*, penghargaan (Ramdhan, 2022).

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro et al., (2021) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Fahmi & Puspitasari (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

C. Pengembangan Karir

Menurut Sinambela et al., (2022) Pengembangan Karier adalah Sumber Daya Manusia Organisasi adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Pengembangan karir merupakan proses kegiatan mempersiapkan pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa yang akan datang (Ramdhan, 2023).

D. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja mengikuti pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

E. Kinerja Karyawan

Kusnadi (2017:264) menjelaskan “Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu”.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Ramdhan (2022) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai tujuan utama perusahaan.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan Jl. Cilandak Dalam 3A RT.03/RW.13 Cilandak Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12430. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Ramdhan (2021) populasi itu seperti sebuah organisme, sedangkan sampel adalah organ yang tidak terpisahkan dari populasi. Sampel haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan

suatu penelitian.

Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hasil yang saling terkait dan tidak terpisahkan. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena jumlah sampel menggunakan seluruh populasi karyawan sejumlah 50 orang.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Data

1. Pengaruh Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,714 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,510 atau sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,045 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan kom Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado di mana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Berdasarkan Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Variabel Pengembangan Karier memberikan kontribusi terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Air Manado sebesar 94% dan sisanya 16% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y=0,227+0,696X_1$, yang berarti hubungan antara Variabel Pengembangan Karier dan Variabel Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya jika Variabel Pengembangan Karier ditingkatkan, maka Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Dari uji hipotesis/uji signifikansi t diperoleh nilai t_{hitung} (12,596) $>$ t_{tabel} (1,660). Hal ini berarti terdapat pengaruh antara Variabel Pengembangan Karier terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,624 atau sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ t_{tabel}

tabel atau ($8,923 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Doddy Astya Budy (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport di mana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa berdasarkan Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Variabel Kinerja Karyawan Sinjaraga Santika Sport sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y=1,094+0,256X_2$, yang berarti hubungan antara Variabel Lingkungan Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya jika Variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka Variabel Kinerja

Karyawan akan meningkat pula. Dari uji hipotesis/uji signifikansi t diperoleh nilai t_{hitung} ($2,634$) $>$ t_{tabel} ($1,995$). Hal ini berarti terdapat pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan Sinjaraga Santika Sport.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengembangan karier (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,800 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($41,724 > 2,800$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Doddy Astya Budy (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa Berdasarkan Nilai Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Variabel

Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap Variabel Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang sebesar 67% dan sisanya 33% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y=1,094+0,621X_1+0,256X_2$, yang berarti hubungan antara Variabel Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya jika Variabel Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka Variabel Kinerja Karyawan akan meningkat pula. Dari uji hipotesis/uji signifikansi F diperoleh nilai F_{hitung} ($68,481$) $>$ F_{tabel} ($3,13$). Hal ini berarti

terdapat pengaruh antara Variabel Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan Sinjaraga Santika Sport.

V. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505X_1$, nilai korelasi sebesar 0,714 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,045 > 2,010)$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460X_2$ nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,923 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155X_1 + 0,357X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,800 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(41,724 > 2,800)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, R. D. A., Ismiwardani, D., Yulianto, R., Syaifudin, M., Ardhitianto, A. P., Gunawan, D. W., Cahyowati, Y., Haeril, H., & Setiawan, F. (2021). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Manajemen Tahun 2021*.
- Fahmi, M. H., & Puspitasari, N. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1–12.
- Hasibuan, M. S. P., & Rahayu, E. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta*.
- Ramdhan, M. (n.d.). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Malang: Literasi Nusantara Abadi

Grup.

- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Ramadhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja*. Sumatera Barat: CV. Mitra Cendekia Media.
- Sedarmayanti, P. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mendrika, V. (2022). Effectiveness of Efforts to Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research (MARK)*, 2(1), 47–58.
- SUBAGYO, S., & PURNOMO, H. (2022). *Manajemen UMKM*. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.