

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin

Dedi Romansah<sup>1\*</sup>, Siti Komariah Hilda Yanti<sup>2</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

**Abstrak.** Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 93 responden karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. Uji analisis data menggunakan adalah SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung sebesar 3.127 dengan signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung sebesar 6.636 dengan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil pengujian yang telah dilakukan mendapatkan nilai  $F$  hitung sebesar  $40,315 > F$  tabel 2.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan., koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 47,30%, sedangkan sisanya 52,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This study discusses the influence of the work environment and career development on employee performance. The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment and career development on the performance of employees at PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin either partially or simultaneously. This type of research is descriptive quantitative. The sampling technique used the census method with a total sample of 93 employees of PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. Data analysis test using SPSS version 25. The results showed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen in the calculated  $t$  value of 3,127 with a significance ( $0.002 < 0.05$ ). Career development has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen in the calculated  $t$  value of 6,636 with a significance ( $0.000 < 0.05$ ). The results of the tests that have been carried out get a calculated  $F$  value of  $40,315 > F$  table 2.70 so that it can be concluded that the work environment and career development simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 47.30%, while the remaining 52.70% is influenced by other variables that have not been examined.

**Keywords:** Work Environment; Career Development; Employee Performance.

\* Author. Email: [2017510122@students.uigm.ac.id](mailto:2017510122@students.uigm.ac.id)<sup>1\*</sup>, [hildayanti@uigm.ac.id](mailto:hildayanti@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [kurniawan@uigm.ac.id](mailto:kurniawan@uigm.ac.id)<sup>3</sup>.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki pengaruh pada suatu organisasi dan menjadi pusat perhatian untuk dapat bertahan dalam persaingan industri. Sumber daya manusia menjadi aset terbesar suatu perusahaan, oleh karena itu kemajuan perusahaan banyak bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia maka perusahaan harus berperan dalam meningkatkan kualitas karyawan supaya dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga dapat mencapai standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak bisa mempertahankan usahanya (Jufrizen, 2018). Menurut Abdullah (2014) kinerja yaitu prestasi kerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja karyawan berjalan sesuai dengan standar operasional yang dibuat oleh perusahaan, maka secara tidak langsung rencana kerja dan implementasi telah berjalan dengan baik. Namun, apabila kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, maka perusahaan wajib mengkaji ulang rencana kerja beserta implementasinya.

Kinerja bisa dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan misalnya pelatihan. Faktor eksternal yaitu faktor pendukung karyawan dalam bekerja berasal dari lingkungan, misalnya etos kerja karyawan. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila

memiliki budaya organisasi yang tinggi bisa menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya dan memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan bekerja (Simamora, 2016).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Subekhi dan Jauhar (2013) lingkungan kerja yaitu seluruh elemen yang terdapat diluar batas organisasi yang mempunyai potensi untuk mempengaruhi bagian ataupun organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi produktifitas organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawainya dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas organisasi.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir bisa memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaannya. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir perusahaan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan *labour turnover* (perputaran karyawan) dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang tersedia. Menurut Sunarta (2018), kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan menyenangkan tapi berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas dan kinerja. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi.

Triwahyuni (2022) mengatakan semakin bagus sistem pengembangan karir suatu perusahaan,

maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Astuti (2018) menyatakan lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi, atau sirkulasi udara, alat penjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan resiko kecelakaan atau penyakit kerja dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Permasalahan kinerja karyawan tidak bisa lepas dari apa yang diterima karyawan itu. Faktor pengembangan karier menjadi suatu hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan secara umum menurut Notoatmodjo (2015), pengembangan karier sangat penting untuk mempermudah proses promosi karyawan dan proses peningkatan Kinerja Karyawan. Berikut data jumlah karyawan pabrik PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin.

Pengembangan karier berupa promosi setiap tahunnya terus berlangsung, akan tetapi pada jabatan yang berbeda. Dari lima tahun terakhir pada PT. Pelangi Inti Pertiwi bagian proses telah mendapatkan promosi dari Pekerja Harian Lepas (PHL) ke buruh tetap atau syarat kerja utama (SKU) adalah dari karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap pada tahun 2021 yang berjumlah 27 orang, dimana jumlah seluruh PHL sebelum promosi adalah sebanyak 20 orang. Merupakan angka terbesar dari lima tahun terakhir hal ini disebabkan karena karyawan telah dikatakan berkompeten setelah sebelumnya dilakukan pelatihan dan dilihat kelayakannya terhadap perusahaan. Pada tahun 2017 hanya terjadi promosi pada mandor untuk mengisi jabatan sebagai asisten 2. Selanjutnya, Pada tahun 2018 promosi hanya berlaku untuk mandor menduduki jabatan asisten 3. Tahun 2019 promosi hanya berlaku pada posisi asisten 2 untuk mengisi jabatan asisten 1. Pada tahun 2020 promosi hanya berlaku pada posisi asisten 3 untuk mengisi jabatan asisten 2. Untuk pengembangan karier pada PT. Pelangi Inti Pertiwi ketika telah menjadi karyawan tetap maka bisa menduduki jabatan sebagai mandor kemudian Asisten, Asisten Kepala, *Manager* dan *General Manager*.

Pengembangan karier bisa dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang

diselenggarakan perusahaan maka akan terlihat prestasi karyawan dan perkembangan kemampuan yang dimilikinya. Serta loyalitas menjadi acuan untuk pengembangan karier karyawan. Dalam pengembangan karier, semakin tinggi jabatan seseorang maka akan semakin besar gaji yang akan diperoleh. Untuk gaji pada karyawan pabrik PT. Pelangi Inti Pertiwi jika telah menjadi karyawan tetap selain bagian staff akan memperoleh sebesar Rp 3.500.000. ketika naik pangkat menjadi asisten 3 maka gaji yang diperoleh sebesar Rp 4.500.000, asisten 2 Rp 7.500.000 dan Asisten 1 sebesar Rp 10.000.000.

Selain dari faktor pengembangan karier, lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dilihat berdasarkan fisiknya saja. Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dalam lingkungan kerja menurut Farida (2015).

Hal ini berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.13 / MEN / X / 2011 yang merupakan pembaharuan dari surat edaran Menteri Tenaga Kerja No.01 / MEN / 1978, Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No.405 / MENKES / SK / XI / 2002 besarnya rata-rata untuk batas waktu kerja terus menerus tidak lebih dari 8 jam atau 40 jam seminggu. Pabrik diberi lampu penerangan, hanya saja ada beberapa titik atau tempat yang tidak terjangkau oleh penerangan. Padahal penerangan yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana penerangan yang kurang pencahayaan ditempat kerja bisa mengakibatkan mata lelah dan kecelakaan kerja. Disisi lain, penerangan berlebihan berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan pekerja.

Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pengembangan karier karyawan dan lingkungan kerja yang baik, karena pengembangan karier dan lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karier bisa membantu perusahaan untuk memastikan

bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan ketenangan sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2021), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin menemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin. Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin, Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Sanusi (2021) menemukan bahwa Hasil penelitian berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Pusat Layanan Bersama). Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pt. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini membahas permasalahan mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. Objek penelitian ini diteliti yaitu Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. ruang lingkup penulisan ini meliputi analisis terhadap pengaruh serta factor-faktor yang menentukan Kinerja Karyawan. Penelitian ini di lakukan selama 4 bulan dari bulan Oktober 2022 sampai Januari 2023. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Pelangi Inti Pertiwi Desa Terusan, Kecamatan Sanga Desa, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30759. Penelitian ini bisa dilakukan secara fokus maka peneliti akan membatasi penelitian dengan melibatkan Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. Penelitian ini berfokus

kepada pengaruh Pengaruh Lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Kabupaten Musi Banyuasin. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pemberian kuesioner ditujukan kepada Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. skala digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin yang terdiri dari 121 orang, sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi, pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 121 orang Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 0,5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 93 responden dari seluruh Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin.

Bentuk pengambilan sampel secara umum terbagi menjadi dua bagian, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental sampling* (sampel tanpa sengaja) yang merupakan bagian dari teknik non-probability sampling. Bentuk pengambilan sampel ini berdasarkan kebetulan, yaitu orang-orang yang bersedia untuk mengisi kuesioner dan dianggap cocok menjadi sumber data yang diajukan. Dari 93 sampel yang akan diambil datanya adalah Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. Teknik analisis

data merupakan cara untuk mengelola sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menentukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 24. Analisis data yang teliti dan sistematis ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang berharga dan solusi yang dapat diterapkan secara praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument atau kuesioner. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka *item* dinyatakan valid sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid. Item kuesioner dinyatakan valid Berikut adalah hasil pengujian validitas setiap variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Item	$R_{Hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0.625	0.203	Valid
Pertanyaan 2	0.682	0.203	Valid
Pertanyaan 3	0.525	0.203	Valid
Pertanyaan 4	0.403	0.203	Valid
Pertanyaan 5	0.627	0.203	Valid
Pertanyaan 6	0.617	0.203	Valid

Sumber: Data Pengelola SPSS 24 (2023).

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa dari 6 pernyataan kuesioner untuk indikator variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) nilai  $r_{hitung}$  semua item pernyataan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu

0,203 Dengan demikian dapat dinyatakan sebuah pernyataan dalam indikator lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Item	$R_{Hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0.379	0.203	Valid
Pertanyaan 2	0.614	0.203	Valid
Pertanyaan 3	0.433	0.203	Valid
Pertanyaan 4	0.539	0.203	Valid
Pertanyaan 5	0.660	0.203	Valid
Pertanyaan 6	0.639	0.203	Valid
Pertanyaan 7	0.379	0.203	Valid
Pertanyaan 8	0.614	0.203	Valid
Pertanyaan 9	0.487	0.203	Valid
Pertanyaan 10	0.561	0.203	Valid
Pertanyaan 11	0.671	0.203	Valid
Pertanyaan 12	0.473	0.203	Valid
Pertanyaan 13	0.639	0.203	Valid
Pertanyaan 14	0.465	0.203	Valid

Sumber: Data Pengelola SPSS 24 (2023).

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa dari 14 pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,203 Dengan

demikian dapat dinyatakan sebuah pernyataan dalam indikator pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pertanyaan 1	0.580	0.203	Valid
Pertanyaan 2	0.658	0.203	Valid
Pertanyaan 3	0.467	0.203	Valid
Pertanyaan 4	0.245	0.203	Valid
Pertanyaan 5	0.459	0.203	Valid
Pertanyaan 6	0.292	0.203	Valid
Pertanyaan 7	0.550	0.203	Valid
Pertanyaan 8	0.584	0.203	Valid
Pertanyaan 9	0.533	0.203	Valid
Pertanyaan 10	0.557	0.203	Valid

Sumber: Data Pengelola SPSS 24, (2023).

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan kuesioner untuk indikator variabel Kinerja karyawan (Y) yang di uji validitasnya diketahui bahwa nilai r hitung semua item pernyataan kuesioner lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,203. Dengan demikian dapat dinyatakan sebuah pernyataan dalam indikator keputusan pembelian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien Alpha ( $\alpha$ ) dari *Cronbach Alpha*. Instrument untuk pengukuran setiap variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alfa	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,605	> 0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	0,807	> 0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	> 0,600	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, (2023).

Berdasarkan Tabel 4. hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dapat dipercaya atau reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Apabila data hasil perhitungan one-sample kolmogorov-smirnov menghasilkan nilai diatas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil uji normalitas.

Tabel 5. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N	93	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43693301
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.039
Test Statistic	.055	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Pengelola SPSS 24, (2022).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusikan normal. Dengan demikian

asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah dipenuhi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi linear berganda setiap variabe.

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	7.723	4.405		1.753	.083		
Lingkungan kerja	.479	.153	.258	3.127	.002	.860	1.163
Pengembangan karir	.359	.054	.548	6.636	.000	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data Pengelola SPSS 24, (2022).

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkandalam tabel 6, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.723 + 0,479 X_1 + 0,359 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menafsirkan keterikatan variabel lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta memiliki nilai positif 7.723, akibatnya variabel kinerja karyawan (Y)

akan menjadi 7.723 jika variabel lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) bernilai nol.

- 2) Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,479 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X1) dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 3) Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,359 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X2) dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 7. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	7.723	4.405		1.753	.083		
Lingkungan kerja	.479	.153	.258	3.127	.002	.860	1.163
Pengembangan karir	.359	.054	.548	6.636	.000	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: (Data Pengelola SPSS 24, 2022).

Berdasarkan hasil uji tabel 7, diperoleh hasil pengujian dan berkaitan dengan teori variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil signifikan lingkungan kerja dimana nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  dan nilai t

hitung  $> t$  tabel ( $3.127 > 1,661$ ) maka dari hasil Ha1 dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji tabel 7 diperoleh hasil pengujian dan berkaitan dengan

teori variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil signifikan pengembangan karir dimana nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,636 > 1,661$ ) maka dari hasil  $H_{a1}$  dapat diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, (Y). Berdasarkan hasil uji tabel 7 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan pengembangan

karir sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### Uji F (Simultan)

Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 3 variabel dan 93 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi F tabel didapatkan nilai F tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% adalah 2.70. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Uji F:

Tabel 8. Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.473	2	244.736	40.315	.000 <sup>b</sup>
	Residual	546.355	90	6.071		
	Total	1035.828	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Lingkungan kerja

Sumber: (Data Pengelola SPSS 25, 2022).

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar  $40.315 > 2.70$  atau  $0,000 < 0,05$ . Berkaitan dengan teori yang ada, hal ini menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Uji Koefisien Determinasi.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.687 <sup>a</sup>	.473	.461	2.464	1.462

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Pengelola SPSS 25, 2022).

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel 9, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,473. Bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) 47,30%, sedangkan sisanya 52,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hipotesis pertama diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung sebesar  $3.127 > t$  tabel 1,661 dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil diatas variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan kerja

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja non fisik yang merupakan indikator dari lingkungan kerja mendapat apresiasi tertinggi dari para karyawan. Semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan, sisanya dipengaruhi oleh pernyataan karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan berusaha untuk selalu ikut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, karyawan merasa atasan kurang memberikan bimbingan langsung kepada bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wungkana, *et al* (2015) dan Rachmawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima karena adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin**

Berdasarkan hasil uji t terkait dengan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t sebesar  $6.636 > t$  tabel 1,661 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil diatas variabel pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari bawahan yang merupakan indikator dari pengembangan karir mendapat apresiasi tertinggi dari para karyawan. Dimana karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan dan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muchlis, *et al* (2017) dan Nurdin, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima karena terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin**

Hasil pengujian yang telah dilakukan oleh nilai F hitung sebesar 40.315 lebih besar F tabel 2.70. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak yaitu variabel bebas (lingkungan kerja dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang signifikansi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja non fisik yang merupakan indikator dari lingkungan kerja mendapat apresiasi tertinggi dari karyawan. Dimana semua karyawan tahu dengan pasti kepada siapa harus mencari solusi masalah pekerjaan, karyawan merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja, karyawan menjalin hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja, karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, karyawan berusaha untuk selalu ikut dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Kemudian bawahan yang merupakan indikator dari pengembangan karir mendapat apresiasi tertinggi juga dari para karyawan. Dimana karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi dengan atasan dan karyawan mendapatkan perhatian yang sama dari atasan seperti karyawan lain. Dengan demikian secara bersama-sama lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchlis, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ajizah, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggraeni, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre).
- Astuti, R., Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26-41.
- Cangara, H. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesatu)*. Malang: IRDH.
- Farida, U. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kedua Belas)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ahsan Farma Medika Banjarmasin.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: Penerbit IN Media.
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persadar.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akmenika*, 19(1).