

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023, Halaman 89-100
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8187018>

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Memory

Rukamda¹, Agtovia Frimayasa²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email: rukamdapurwanto98@gmail.com^{1*}, agtovia.frimayasa@undira.ac.id²

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Memory. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Memory bagian produksi sebanyak 53 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuisioner. Dengan menggunakan Teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi uji secara bersama-sama bahwa Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Abstrack

The main objective of this study is to determine the effect of career development, work environment and work discipline on the performance of PT Memory employees. The objects in this study were employees of PT Memory in the production section of 53 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire distribution method. By using random sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results showed that career development had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had no effect on employee performance, and work discipline had no effect on employee performance. But test together that Career Development, Work Environment and Work Discipline have a significant influence.

Keywords: Career Development, Work Environment and Work Discipline

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya menginginkan tujuan yang hendak di capai, dengan menginginkan tujuan tersebut tentunya harus ada unsur di dalamnya. Salah satu mewujudkan tujuan tersebut yaitu dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar. Hal tersebut karena sumber daya manusia sendiri adalah faktor penting bagi perusahaan. Dengan demikian perusahaan tentunya harus mampu mengetahui masalah apa saja yang terjadi pada karyawan, karena sering sekali setiap perusahaan hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang sesuai dengan keinginan perusahaan tanpa memperhatikan permasalahan kinerja karyawan. Oleh sebab itu Sumber daya manusia di suatu perusahaan sangat penting dan harus di kelolah dengan baik guna dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut (Lisa Bintari, 2018). "Pengembangan karir salah satu hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pengembangan karir yang baik di suatu perusahaan akan

mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat guna mencapai karir yang di inginkan”. (Arifin et al., 2020) *“Career planning is very helpful in the success of an organization, organizational success is a symbol of employee success, whereas employee success also reflects the success of an organization”*. Pada dasarnya pengembangan karir merupakan salah satu cara untuk mewujudkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat hingga ke efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, kenyamanan lingkungan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam menjalankan aktifitas pekerjaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Disamping pengembangan karir dan lingkungan kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disamping pengembangan karir dan lingkungan kerja faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin dalam setiap individu tentunya sangat penting bagi setiap perusahaan, karena kedisiplinan sendiri sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri, dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

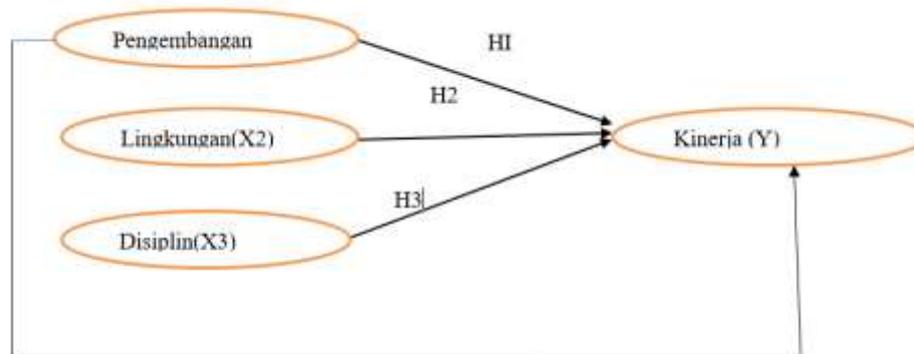
Fenomena yang terjadi saat ini di PT. MEMORY adalah adanya permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Banyak karyawan yang merasa tidak semangat dalam bekerja karena tidak adanya pengembangan karir di dalam pekerjaannya, dan masa kontrak kerja yang di berikan hampir sama tanpa melihat masa kerja satu sama lain. Banyak karyawan yang kurang nyaman pada saat bekerja karena panasnya suhu udara serta, banyaknya debu yang membuat karyawan tidak dapat melaksanakan kegiatan bekerja sesuai dengan tepat waktu. Penyebab lainnya adalah ketidak disiplin dalam melakukan aktivitas pekerjaan, salah satunya adalah tidak mengikuti SOP perusahaan yang membuat kualitas dari hasil dari pekerjaan itu tidak sesuai dengan standart yang perusahaan tetapkan sehingga seringkali terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lawu et al., 2019).

Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Fahmi (2012) dalam jurnal (Robby & Angery, 2021) “menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil akhir yang didapatkan oleh suatu organisasi guna menilai pegawai yang biasanya dalam satu periode atau satu tahun”. Menurut Sinambela (2016:483) dalam jurnal (Elianti, 2020) “mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut (Mangkunegara, 2017) dalam jurnal (Muhammad Dedi Syahputra*, 2018) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”. Dalam jurnal (Frimayasa & Lawu, 2020) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016). Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Priansa & Suwatno, 2016).

Menurut Eka Wilda Faida (2019) dalam jurnal (Bayu Rama Laksono1, 2021) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya”. Sutrisno, (2010) dalam jurnal (Suhardi, 2019) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Septianto (2010:15) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Nitisemito (2000: 183), *in jurnal* (Badrianto & Ekhsan, 2019) *"the work environment is all that exists around workers and can influence it in carrying out work that has been entrusted"*.

Menurut Rivai (2011:825) dalam jurnal (Nurjaya, 2021) ”menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Menurut Sutrisno Edy (2009:9) dalam jurnal (Iskamto, 2019) ”kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi”. Fathoni (2006: 126) *in a jurnal* (Putri et al., 2019) *discipline is a person's awareness and willingness to obey all company regulations*.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisioner pada objek penelitian yaitu pada karyawan PT.MEMORY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT MEMORY yang berjumlah 53 karyawan, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh yaitu 53 karyawan. Menurut (Sugiono, 2017) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik Alphas Cronbach. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, uji t secara parsial, Uji Anova dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas Pengembangan Karir (X_1)**

Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Karir

| Item Pertanyaan | Hasil Kolerasi | Nilai Kritis | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|-----------------|----------------|--------------|----------------|------------|
| | (r hitung) | (r table) | | |
| X1.1 | 0,738 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,842 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,814 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,754 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,728 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,761 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,775 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,812 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.9 | 0,744 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.10 | 0,830 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X1.11 | 0,710 | 0,266 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 1 menunjukkan variabel pengembangan karir mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Uji validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 2

| Item Pertanyaan | Hasil Kolerasi | Nilai Kritis | Sig (2-Tailed) | Keterangan |
|-----------------|----------------|--------------|----------------|------------|
| | (r hitung) | (r table) | | |
| X2.1 | 0,764 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,808 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,794 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,791 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,728 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,691 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,723 | 0,266 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 2 menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r table dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2- Tailed) lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji validitas Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 3

| Item Pertanyaan | Hasil Kolerasi | Nilai Kritis | Sig (2-Tailed) | KETERANGAN |
|-----------------|----------------|--------------|----------------|------------|
| | (R Hitung) | (R Table) | | |
| X3.1 | 0,820 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.2 | 0,828 | 0,266 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| X3.4 | 0,853 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.5 | 0,800 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.6 | 0,801 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.7 | 0,800 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.8 | 0,875 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.9 | 0,866 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.10 | 0,795 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| X3.11 | 0,650 | 0,266 | 0,000 | Valid |

Tabel 3 menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X_3) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r table dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2- Tailed) lebih kecil dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian

Uji validitas Disiplin Kerja (X_3)

Tabel 4

| ITEM PERTANYAAN | HASIL KOLERASI | NILAI KRITIS | Sig (2- Tailed) | KETERANGAN |
|--------------------|-------------------|-----------------|--------------------|------------|
| | (R Hitung) | (R Table) | | |
| Y.1 | 0,853 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| Y.2 | 0,871 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| Y.3 | 0,808 | 0,266 | 0,000 | Valid |
| Y.4 | 0,835 | 0,266 | 0,000 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4 Menunjukkan variabel Kinerja (Y) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan kestabilan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (dependability) dan dapat digunakan untuk meramalkan (predictability). Dimana pernyataan-pernyataan untuk masing-masing variabel sama seperti pernyataan- pernyataan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisien alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,70$ berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Berikut adalah hasil dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Reliabilitas

| VARIABEL | NILAI ALPHA CRONBACH | NILAI KRITIS | KETERANGAN |
|-------------------------|-------------------------|-----------------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,936 | 0,70 | Realibel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,844 | | Realibel |

| | | | |
|----------------------|-------|--|----------|
| Disiplin Kerja (X3) | 0,940 | | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,859 | | Realibel |

Sumber : Data primer yang diolah

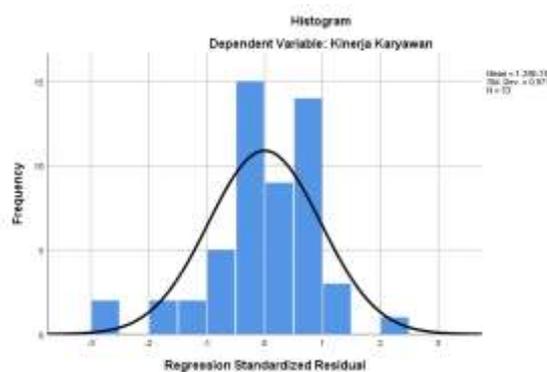
Tabel 5 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Pengembangan Karir sebesar 0.936, Lingkungan Kerja sebesar 0.844, Disiplin Kerja 0.940, dan kinerja karyawan 0.859. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0.70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas histogram

Gambar 1

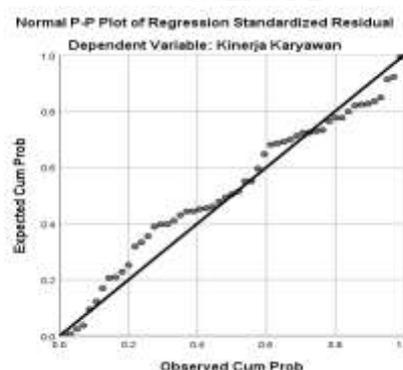


Sumber: data di olah menggunakan spss

Berdasarkan grafik Histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau kekiri

Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot of regression standard

Gambar 2



Sumber: Data di olah menggunakan spss

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa pola data telah terdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test diketahui data sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.37023250 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .121 |
| | Positive | .088 |
| | Negative | -.121 |
| Test Statistic | | .121 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .052 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data di olah menggunakan spss

Gambar table 6 menjelaskan bahwa Uji normalitas dengan uji statistik dengan menggunakan One Sample Kolmogrov Smirnov apabila nilai probabilitas signifikan K-S lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal. Didapatkan hasil Asymp Sig (2-tailed) sebesar 052^c Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa data yang digunakan pada penelitian tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya problem Multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini.

Table 7

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.149 | 1.619 | | 1.945 | .058 | | |
| | Pengembangan Karir | .181 | .043 | .506 | 4.201 | .000 | .619 | 1.616 |
| | Lingkungan Kerja | -.117 | .101 | -.177 | 1.157 | .253 | .384 | 2.607 |
| | Disiplin kerja | .183 | .065 | .460 | 2.814 | .007 | .335 | 2.984 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data di olah menggunakan spss

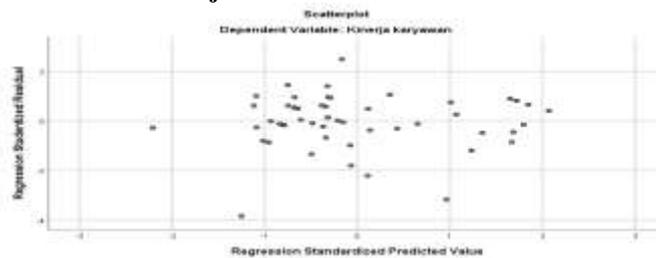
Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance gaya Pengembangan Karir 0.619, Lingkungan Kerja 0.384, dan Disiplin Kerja

sebesar 0.335. Selain itu nilai VIF untuk Pengembangan Karir sebesar 1.616, Lingkungan Kerja sebesar 2.607, dan Disiplin Kerja 2.984 Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem Multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, yang diperlihatkan pada gambar 3.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitaas



Sumber : Data di olah menggunakan spss

Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 , grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji T

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 8, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan menolak H0, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak Ha (Ghozali,2011).

Tabel 8

| Coefficients | | | | | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3.149 | 1.619 | | 1.945 | .058 |
| Pengembangan Karir | .181 | .043 | .506 | 4.201 | .000 |
| Lingkungan Kerja | -.117 | .101 | -.177 | -1.157 | .253 |
| Disiplin kerja | .183 | .065 | .460 | 2.814 | .007 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Dari tabel 8 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 314,9 + 0,181X_1 + -0,117X_2 + 183X_3$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 3.149 memberi arti apabila variabel bebas Pengembangan karir (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 3.149 satuan.
- b) Koefisien regresi (b1) untuk Pengembangan karir (X1) sebesar 0,181 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Pengembangan karir (X₁) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,181 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Pengembangan karir maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai signifikansi terbesar yaitu sebesar 0.000 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kesimpulannya ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c) Koefisien regresi (b2) untuk Lingkungan kerja(X2) sebesar -0,117 memiliki pengaruh negatif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Lingkungan kerja (X2) turun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,117 satuan begitupun sebaliknya. Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,253 lebih besar dari pada 0,05 maka kesimpulannya tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
- d) Koefisien regresi (b3) untuk Disiplin kerja (X3) sebesar 0,183 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Disiplin kerja (X3) naik sebesar satu satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,183 satuan. Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,07 lebih besar dari pada 0,05. Maka kesimpulannya tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan PT. Memory. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square atau R²).

Hasil uji statistik F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Perumusan hipotesis adalah:

- a) H₀: Variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. MEMORY.

H₁: Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Memory.

- b) Nilai F tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $df = n-k-1 = 86-3-1 = 82$ diperoleh angka 2,79.

- c) Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya secara statistik simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.Memory
- 2) Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel pengembangan karir

(X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT.Memory .

Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program SPSS 26 for windows didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| ANOVA ^a | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 372.996 | 3 | 124.332 | 20.854 | .000b |
| | Residual | 292.136 | 49 | 5.962 | | |
| | Total | 665.132 | 52 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja | | | | | | |

Tabel 9 menjelaskan hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 20.854 dengan nilai signifikan sebesar ,000. Karena nilai F hitung (20.854) > F tabel (2,79) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar ,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .749 ^a | .561 | .534 | 2.442 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS

Tabel 10 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,534 atau 0,56,1%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja 0,534. Sedangkan sisanya sebesar 43,9 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Memory.Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Memory. Disiplin Kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Memory. Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama- sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Memory.

IMPLIKASI

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa ketiga variabel independen, yakni pengembangan karir dimana jawaban paling dominan pimpinan saya memberi kenaikan pangkat secara jelas terhadap karyawan, lalu jawaban paling dominan dari variabel lingkungan kerja yaitu Adanya kebebasan karyawan saat bekerja dan jawaban yang paling dominan dari variabel disiplin adanya sikap Saling menghargai dan Saya dapat melakukan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. ketiga variabel dependen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja baik secara parsial maupun simultan. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berimplikasi terhadap Pt. Memory pada khususnya, dan terhadap perkembangan di masa yang akan datang pada umumnya. Oleh karena itu, perlu menjadi perhatian yang serius bagi Memory.

Referensi

- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1040–1055.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Bayu Rama Laksono¹, A. A. W. (2021). Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... *BAJ (Behavioral Accounting Journal) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi* 4(1), 249–258.
- Elianti. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pertanahan nasional kabupaten wajo. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20>
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Muhammad Dedi Syahputra*, H. T. P. (2018). *Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* (.).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2019). the Effect of Work Environment on Employee. *Me*, 7(April), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>
- Robby, K., & Angery, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan

Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>