

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Employee Performance: Career Development, Motivation, and Workplace Environment Impact

Peningkatan Kinerja Karyawan: Dampak Pengembangan Karier, Motivasi, dan Lingkungan Kerja

Yodik Lestyo Widi, yodiklestyowidi13@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, Adji@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the influence of career development, motivation, and workplace environment on employee performance within an organizational context. Employing a quantitative methodology with a sample size of 128 respondents selected through simple random sampling, the research confirmed significant positive effects of career development, motivation, and workplace environment on employee performance, individually and collectively. The findings support the acceptance of hypotheses indicating that career development, motivation, and workplace environment significantly influence employee performance. The results underscore the importance of holistic approaches in human resource management, emphasizing the need for organizations to invest in employee career growth, foster motivation, and create conducive work environments, thereby enhancing overall workforce productivity and efficiency.

Highlights :

- **Comprehensive Influence:** Career development, motivation, and workplace environment collectively shape employee performance, emphasizing the interconnectedness of these factors in organizational settings.
- **Significant Positive Effects:** The study confirms the positive impact of career development, motivation, and a conducive workplace on employee performance, underlining their essential role in enhancing workforce productivity.
- **Strategic HR Emphasis:** The research highlights the strategic importance of investing in employee career growth, motivation, and creating supportive work environments, providing valuable insights for effective human resource management practices.

Keywords: Employee Performance, Career Development, Motivation, Workplace Environment, Human Resource Management

Published date: 2024-06-01 00:00:00

Pendahuluan

Industri kimia menjadi salah satu sektor yang mendapat prioritas pengembangan pemerintah. Sebab, industri ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian nasional. Kontribusi industri kimia terhadap perekonomian sangat signifikan karena dapat menyerap modal yang besar, menciptakan lapangan kerja, serta menghasilkan nilai tambah. Industri kimia juga diharapkan dapat menjadi prime mover pembangunan industri nasional untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dan Visi Indonesia 2045.

PT. Sindopex Perotama merupakan perusahaan industri kimia yang memproduksi Hidrogen Peroksida (H₂O₂) yang berguna untuk pemutih kertas, pengolahan limbah, dan lain sebagainya. Hidrogen Peroksida (H₂O₂) merupakan salah satu jenis pemutih ramah lingkungan yang tidak merusak kesehatan. Disamping itu PT. Sindopex Perotama juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memadai guna menjalankan aktifitas produksi perusahaan.

Sumber Daya Manusia ialah asset penting di sebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Pada setiap perusahaan kerap kali hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil serta kualitas yang unggul, tanpa memperhatikan permasalahan kinerjanya. Padahal terdapat aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya [1].

Kinerja (*performance*) adalah pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki ketentuan untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), sehingga standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan pekerjaan tersebut untuk dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Wirawan (2009) kinerja (*performance*) adalah sesuatu yang dihasilkan oleh berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan maupun profesi dalam jangka waktu tertentu[2].

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya pengembangan karir bagi karyawan secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai jenjang karir yang baik. Selain pengembangan karir, motivasi juga menjadi bagian paling penting bagi karyawan didalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Selain pengembangan karir dan motivasi, lingkungan kerja juga menjadi unsur terpenting untuk memberikan efek aman dan nyaman kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Riski Indra selaku (HR&GA) *Manager* menjelaskan bahwa dalam beberapa bulan terakhir adanya penurunan kinerja dari karyawan di PT. Sindopex Perotama, kemungkinan pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja yang menjadi faktor banyaknya keluhan dari karyawan yaitu, kurang adanya peluang karir ataupun pelatihan kerja, menurunnya semangat kerja karyawan, dan beberapa lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Year	Quar terly	Employee Performance Appraisal								
		A (Excell ent)	%	B (Good)	%	C (Average)	%	D (Defici ent)	%	Total Em ployess
2021	I	26	12,04	82	37,96	97	44,91	11	5,09	216
	II	29	13,43	103	47,69	70	32,41	14	6,48	216
	III	22	10,43	95	45,02	82	38,86	12	5,69	211
	IV	18	8,82	79	38,73	84	41,18	23	11,27	204

Table 1. Laporan Kinerja Karyawan PT Sindopex Perotama

Berdasarkan tabel 1. laporan kinerja karyawan PT. Sindopex Perotama diatas, kategori nilai A pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2% - 3% pada kuartal II hingga kuartal IV, kategori nilai B pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 3% - 7% pada kuartal II hingga kuartal IV, sedangkan kategori nilai C dan D mengalami fluktuasi naik turun. Peristiwa ini dapat diindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Sindopex Perotama. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya, yaitu pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah pengembangan diri yang dilakukan individu guna mencapai rencana karirnya dan peningkatan sumberdaya manusia untuk meraih rencana kerja sesuai dengan program dan jenjang pada perusahaan ataupun organisasi [3]. Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut [4].

Adanya pengembangan karir tentu diinginkan setiap karyawan dalam organisasi tempat kerjanya. Karyawan yang

mampu menunjukkan hasil kinerja yang baik tentunya akan mendapatkan pengembangan karir yang bagus di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berbagai macam penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5] dan [6]. Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan [7] dan [8].

Selain pengembangan karir, pentingnya motivasi bagi suatu organisasi untuk mendukung perilaku manusia mencapai hal-hal yang optimal dan melaksanakan tugas secara maksimal. Jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, manajemen sumber daya manusia dapat mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maupun bisnis.

Motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya [3].

Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja. Kajian literatur atas penelitian terdahulu tentang hubungan motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9] dan [10]. Selanjutnya, ada juga beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11] dan [12].

Tidak hanya pengembangan karir dan juga motivasi, lingkungan kerja perusahaan juga harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bisa meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan mengurangi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [13].

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14], dan [15]. Selanjutnya, ada juga beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [16] dan [17].

Pada penelitian ini juga identik dengan SDGs poin ke-Delapan merupakan tujuan paling penting untuk serikat pekerja. Tujuan ini berupaya untuk mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kerja layak bagi karyawan [18]. Pengukuran Pekerjaan yang Layak mencakup sepuluh elemen substantif, yaitu: kesempatan kerja; penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif; waktu kerja yang layak; menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi; pekerjaan yang harus dihapuskan; stabilitas dan keamanan kerja; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan; lingkungan kerja yang aman; keamanan sosial; dan, dialog sosial, perwakilan pengusaha dan pekerja [19]. Pengembangan karir identik dengan elemen penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif, motivasi identik dengan elemen menggabungkan pekerjaan, dan lingkungan kerja identik dengan elemen lingkungan kerja yang aman. Sehingga nantinya pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul: Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Industri Kimia di PT Sindopex Perotama.

Berdasarkan latar belakang masalah maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan penelitian, maka tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4) Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode

A. Pengembangan Karir

Peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Dimensi pengembangan karir menurut Handoko ada tiga, yaitu sebagai berikut [20]:

1. Latar belakang Pendidikan, diakuinya latar pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tugasnya.
2. Pelatihan, adanya pelatihan bagi karyawan terkait tugasnya.
3. Pengalaman kerja, pengakuan perusahaan terhadap pengalaman kerja terkait tugasnya.
4. Adanya kebijakan perusahaan atau manajemen tentang pengembangan karir.

B. Motivasi

Kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan perwujudan diri akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Indikator-indikator motivasi, yaitu[21]:

1. Kebutuhan fisik, Berbagai macam kebutuhan fisik yang dapat diimplementasikan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian insentif, uang makan, uang transportasi, fasilitas rumah dan lain-lain.
2. Kebutuhan sosial, Berbagai cara melakukan interaksi dengan karyawan lain yang diantaranya menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk menerima dan diterima dalam kelompok serta kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
3. Kebutuhan akan penghargaan, Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu apresiasi atas prestasi kerjanya yang bertujuan untuk dihormati dan dihargai pegawai lain dan pimpinan.
4. Kebutuhan perwujudan diri, Sifat pekerjaan yang menarik dan juga menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi lainnya. Menyelenggarakan kegiatan pelatihan dan pendidikan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014:59), yaitu [22]:

1. **Bangunan tempat kerja.** Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. **Peralatan kerja yang memadai.** Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. **Hubungan rekan kerja setingkat.** Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja. Adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi.
4. **Hubungan atasan dengan karyawan.** Saling menghargai akan menciptakan rasa hormat menghormati merupakan cara membangun hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan.

D. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan individu untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, integritas, dan waktu[23]. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2012), yaitu[24]:

1. **Kualitas.** Persepsi karyawan pada mutu pekerjaan yang dihasilkan dapat dijadikan untuk mengukur kualitas kerja.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas kerja karyawan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan.
4. **Efektivitas** merupakan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada dengan

cara meningkatkan dan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian. Merupakan cara seorang karyawan dalam perusahaan dengan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab kepada organisasi ataupun perusahaan, untuk menjalankan fungsi kerjanya.

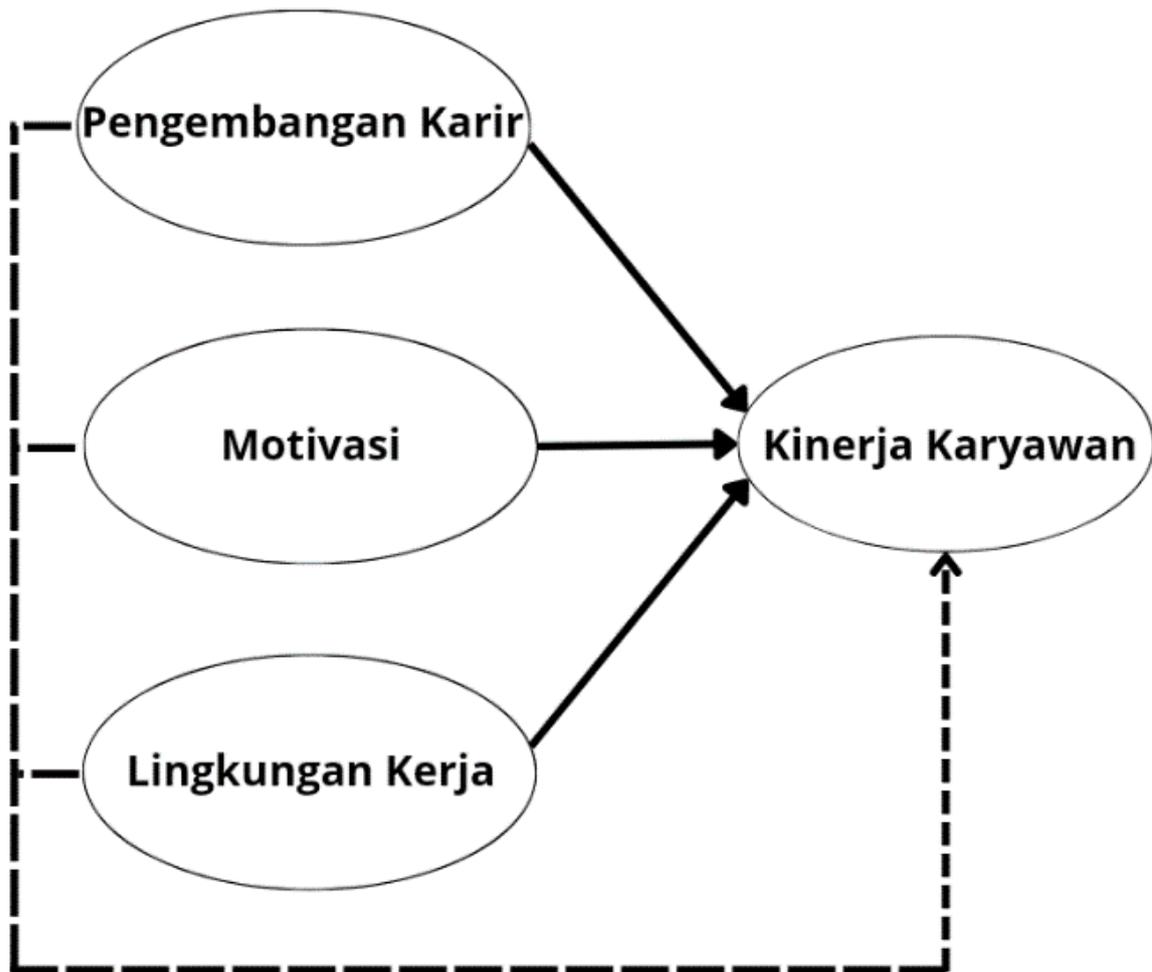


Figure 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kerangka penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₄: Pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berdasarkan dari

filosofi positifisme dan dipergunakan untuk mempelajari populasi ataupun juga sampel tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan mengenakan alat penelitian, suatu analisis data yang memiliki sifat kuantitatif ataupun juga statistik, dan dimaksudkan guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. [25]

Jumlah populasi yang diambil peneliti sebanyak 187 karyawan. Sumber data yang peneliti dapatkan melalui survei karyawan pada PT. Sindopex Perotama. Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan sampel yang ditolerir 5%, yaitu [25]:

$$n = 187 / (1 + 187 \cdot (0,05)^2) = 128$$

Hasil dari perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 responden di PT. Sindopex Perotama. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling yang meliputi Simple Random Sampling.

Dalam penelitian ini ada dua sumber yang dipakai, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Data sekunder adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Pada penelitian ini pengumpulan data yang dipakai kuisisioner yang merupakan teknik memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab kemudian dilakukan dengan pengumpulan data Kembali yang sudah diisi. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: sangat setuju (poin 5), setuju (poin 4), netral (poin 3), tidak setuju (poin 2), dan sangat tidak setuju (poin 1).

E. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap instrumen kuisisioner yang dibentuk sesuai guna mengukur sahnya suatu instrument kuisisioner, ketepatan, dan kecermatan. [26]

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji atau mengukur kehandalan peralatan survei. Metode yang umum dipakai didalam penelitian adalah metode Alpha Cronbach. [26]

F. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sampel yang diambil dari populasi dimaksud apakah ada yang berdistribusi normal untuk dilakukan uji menggunakan Uji Normalitas. Teknik yang bisa digunakan untuk uji normalitas, antara lain Uji Kolmogorov-Smirnov dan dengan grafik. [26]

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah apakah ada hubungan antar variabel independen atau bebas kemudian yang kemudian digunakan alat uji model regresi. [26]

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan hubungan antara dip error pada periode waktu tertentu dan dip error pada periode waktu sebelumnya dapat diketahui melalui pengujian model regresi. [26]

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat untuk menguji model regresi guna menemukan ketidak samaan varians dengan residual dari satu pengamatan menuju pengamatan lainnya. [26]

G. Analisis Regresi Berganda

Analisis dari regresi linier berganda dilakukankan untuk mengukur ada-tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus dari regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

X₁: Variabel pengembangan karir

X₂: Variabel motivasi

X₃: Variabel lingkungan kerja

b₁,b₂,b₃: Standar error

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji hipotesis digunakan dengan uji-t untuk menyelidiki dan mengkonfirmasi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). [27]

2. Uji-F

Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan, digunakan ujiF. [27]

Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

No.	Variabel	Taraf Sig.	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)						
1.	X1.1	0,05	0,707	0,146	0,000	Valid
2.	X1.2	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
3.	X1.3	0,05	0,879	0,146	0,000	Valid
4.	X1.4	0,05	0,428	0,146	0,000	Valid
Motivasi (X2)						
1.	X2.1	0,05	0,764	0,146	0,000	Valid
2.	X2.2	0,05	0,848	0,146	0,000	Valid
3.	X2.3	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
4.	X2.4	0,05	0,806	0,146	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)						
1.	X3.1	0,05	0,845	0,146	0,000	Valid
2.	X3.2	0,05	0,831	0,146	0,000	Valid
3.	X3.3	0,05	0,826	0,146	0,000	Valid
4.	X3.4	0,05	0,760	0,146	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Y1	0,05	0,767	0,146	0,000	Valid
2.	Y2	0,05	0,751	0,146	0,000	Valid
3.	Y3	0,05	0,713	0,146	0,000	Valid
4.	Y4	0,05	0,670	0,146	0,000	Valid
5.	Y5	0,05	0,731	0,146	0,000	Valid

Table 2. Uji Validitas

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel Pengembangan Karir (X₁), Motivasi

(X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel dan Sig. < 0,05 yang artinya item berkorelasi baik, sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel-variabel tersebut yaitu valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,668	0,6	0,146	Reliabel
Motivasi (X2)	0,834	0,6	0,146	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,832	0,6	0,146	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,6	0,146	Reliabel

Table 3. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas diatas, nilai Alpha Cronbach pada variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,668, Motivasi (X_2) sebesar 0,834, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,832, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,776. Hasil nilai Alpha Cronbach > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Test	.057	Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	

Table 4. Uji Normalitas

Jika nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X1)	.845	1.183
Motivasi (X2)	.860	1.162
Lingkungan Kerja (X3)	.976	1.025

Table 5. Uji Multikolinieritas

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari Uji Multikolinieritas pada tabel diatas untuk nilai Tolerance Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,845; 0,860; 0,976 dan nilai VIF sebesar 1,183; 1,162; 1,025 yang artinya keduanya menunjukkan tidak terjadinya multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552a	.304	.288		1.84292	1.862

Table 6. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel 6. Uji Autokorelasi diketahui nilai dari DW (Durbin-Watson) sebesar 1,862, dan diperoleh nilai $d = 1,862$, $dU = 1,7596$, $dL = 1,6638$, $4-dU = 2,2404$ dengan syarat ketentuan sebagai berikut: $dL < d < 4-dU = 1,6638 < 1,862 < 2,2404$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model ini lolos Uji Autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.592	1.097		1.452	.149
	Pengembangan Karir	.067	.059	.111	1.144	.255
	Motivasi	-.053	.045	-.113	-1.181	.240
	Lingkungan Kerja	-.023	.039	-.052	-.578	.564

a. Dependent Variable: RES_2

Table 7. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig. > 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas

C. Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.778	1.956		3.466	.001
	Pengembangan Karir	.326	.105	.254	3.117	.002
	Motivasi	.281	.079	.286	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.244	.070	.266	3.503	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Table 8.

Berdasarkan tabel 8. Analisis Regresi Berganda diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 6,778 sementara untuk nilai Pengembangan Karir (nilai β) sebesar 0,326 dan Motivasi (nilai β) sebesar 0,281 serta Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar 0,244, jadi didapatkan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$\hat{Y} = 6,778 + 0,326X_1 + 0,281X_2 + 0,244X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan, maka dapat diterjemahkan:

Yang menyatakan jika variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (x_2), dan Lingkungan Kerja (x_3) sama dengan nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 6,778 satuan.

Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengembangan Karir (X_1) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,326 (32,6%) satuan atau sebaliknya.

Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Motivasi (X_2) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,281 (28,2%) satuan atau sebaliknya.

1. Nilai Konstanta (β_0) sebesar 6,778
2. Koefisien variabel Pengembangan Karir (β_1) sebesar 0,326
3. Koefisien variabel Motivasi (β_2) sebesar 0,281
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,244

Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,244 (24,4%) satuan atau sebaliknya.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.778	1.956		3.466	.001
	Pengembangan Karir	.326	.105	.254	3.117	.002
	Motivasi	.281	.079	.286	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.244	.070	.266	3.503	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Table 9.

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui:

a. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 3,117 dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,117 > 1,657$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima yang memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.

b. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Motivasi (X_2) sebesar 3,545 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,545 > 1,657$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.

c. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,503 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,503 > 1,657$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.

2. Uji F

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.319	3	61.440	18.090	.000b
	Residual	421.150	124	3.396		
	Total	605.469	127			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir						

Table 10.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 18,090 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $18,090 > F$ tabel 2,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Artinya terbukti memiliki pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552a	.304	.288	1.84292
Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir				

Table 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui nilai (R_{square}) sebesar 0,304, hal ini mengandung arti bahwa Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Hasil pembahasan pengujian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel pengembangan karir, t hitung = 3,117 > t tabel = 1,657 dan nilai Sig. 0,002 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 yang menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan PT Sindopex Perotama akan dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Natalia & Netra (2020), Dawud Royan & Eka Askafi (2022), Sari & Candra (2020), Sihombing et al. (2021), dan Abraham Samuel Kaengke & Bernhard Tewal (2018) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel motivasi, t hitung = 3,545 > t tabel = 1,657 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Menurut informasi dari karyawan PT Sindopex Perotama, menurunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi pada karyawan PT Sindopex Perotama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Dahlia & Fadli (2022), Dawud Royan & Eka Askafi (2022), Natalia & Netra (2020), Emmy & Wanma (2021), Februdianto & Rofudin (2021), Sari & Candra (2020), Rauzatul Jannah & Muhammad Diah (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel lingkungan kerja, t hitung = 3,503 > t tabel = 1,657 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Berdasarkan penjelasan dari karyawan PT Sindopex Perotama bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Rozy (2021), Suryadi & Yusuf (2022), Sumakud & Trang (2021), Sihaloho & Siregar (2019), Marsel Mario Minggu & Victor P. K. Lengkong (2019), Sihombing et. al. (2021) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan menggunakan uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 18,090 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 18,090 > F tabel 2,68 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_4 diterima atau terbukti. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan baik pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja di PT Sindopex Perotama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan hipotesis, diperoleh kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.

Dari penelitian ini adapun saran penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sindopex Perotama, dikarenakan dari hasil analisis data terdapat 69,6% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sindopex Perotama.
2. Penulis berikutnya hendaknya lebih memperbanyak sampel dan menambah variasi teknik pengambilan sampel.

References

1. T. S. Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi)*, vol. 6, no. 1, pp. 14-31, 2022.
2. M. Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.
3. Y. U. Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 341-350, 2018.
4. D. P. Sari and Y. Candra, "Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ekon. Dan Manaj. Sist. Inf.*, vol. 1, no. 3, pp. 224-228, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
5. W. F. Sihombing, A. P. Nasution, and Y. Prayoga, "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamiyenke Kabupaten Labuhanbatu Utara," *JUMSI J. Manaj. Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 377-386, 2021.
6. N. K. S. S. Natalia and I. G. S. K. Netra, "Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja," *E-Jurnal Manaj.*, vol. 9, no. 4, pp. 1507-1526, 2020, [Online]. Available: <http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
7. F. Rozy, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja," *Bareking J. Ilmu Mat. dan Terap.*, vol. 15, no. 2, pp. 267-276, 2021.
8. A. Pramukti, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai," *J. Celeb. Equilibrium*, vol. 1, no. 1, pp. 17-23, 2019.
9. L. Februdianto and M. Rofiudin, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo," *J. Eksis*, vol. 13, no. 2, pp. 23-37, 2021.
10. Asmawiyah, A. Mukhtar, and Nurjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 338-401, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
11. S. Djaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi," *Bul. Stud. Ekon.*, vol. 26, no. 1, p. 72, 2021, doi: 10.24843/bse.2021.v26.i01.p06.
12. N. S. Barkhiyyah and A. Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya," *J. Ekon. Syariah Teor. dan Terap.*, vol. 7, no. 1, p. 183, 2020, doi: 10.20473/vol7iss20201pp183-198.
13. F. S. R. Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, pp. 1071-1080, 2019.
14. Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2811-2820, 2019.
15. M. G. A. Sumakud and I. Trang, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai SAMSAT Kota Kotamobagu," *EMBA*, vol. 8, no. 2, pp. 429-440, 2021.