



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI UNIVERSITAS TRISAKTI**

**Ari Nur Yahya**

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

**Abstact :** This study aims to determine the effect of work environment, motivation and career development on employee performance. This study uses primary data obtained from questionnaires distributed from respondents who are employees of the Faculty of Industrial Technology, Trisakti University. The questionnaires distributed were 60 questionnaires and filled out well by the respondents who were processed using the statistical software SPSS 21.0 for Windows to test the validity, reliability, multicollinearity, heteroscedasticity, autocorrelation, multiple linear regression, T test, F test and coefficient of determination test to determine the effect of each variable. It is concluded that together the work environment (X1), motivation (X2) and career development (X3) affect employee performance (Y). The correlation coefficient value (R) is 0.910, which means that the variables of work environment, motivation, and career development have a very strong relationship with employee performance variables. The value of the coefficient of determination adjusted R square is 0.819 or 81.9%. This shows that the contribution of the independent variables (work environment, motivation and career development) to the dependent variable (employee performance) is 81.9%. While the remaining 18.1% is influenced by other variables that are not disclosed in this study.

**Keywords:** Job environment, motivation, career development and employee performance.

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dari responden yang merupakan karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. Kuesioner yang dibagikan 60 kuesioner dan diisi dengan baik oleh responden yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS 21.0 *for Windows* untuk diuji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, regresi *linear* berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi untuk menentukan pengaruh darimasing-masing variabel. Disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan pengembangan karier ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ). Diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,910 yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,819 atau sebesar 81,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 81,9%. Sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karier dan kinerja karyawan.

## 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula. Pengembangan karier adalah aktivitas kekaryawanan yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karier masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

## **2.1. Tinjauan Teoritis**

### **2.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:25) pengertian manajemen adalah: “Sebagai alat pencapaian tujuan, organisasi itu tidak boleh tinggal diam atau statis, melainkan harus bergerak melalui beberapa proses yang dinamakan manajemen, dengan kata lain bahwa manajemen itu merupakan penggerak dalam tubuh organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu”.

### **2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan. Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

### **2.1.3. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut Nitisemito (2016:97) lingkungan kerja adalah: “Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

#### **2.1.3.1. Indikator Lingkungan Kerja**

Gie (2016:103), Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan, yaitu:

##### **1. Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## 2.2. Teori Motivasi

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Handoko (2017:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah: “Motivasi keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.”

### 2.2.1. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2017:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a. Komunikasi
  - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Duta perusahaan
  - c. Keteladanan.

### **2.3. Pengertian Pengembangan Karier**

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis.

Sunyoto (2017:164) perencanaan karier adalah: “Proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

#### **2.3.1 Indikator Pengembangan Karier**

Menurut Siagian (2016:207), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier  
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung  
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karier masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi  
Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif.
4. Adanya minat untuk dipromosikan.  
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karier ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karier sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya.
5. Tingkat kepuasan.  
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karier, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja ”puas” apabila ia dapat mencapai

tingkat tertentu dalam kariernya meskipun tidak banyak anak tangga karier yang berhasil dinaikinya.

## **2.4 Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2016:117) bahwa:“Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut”. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau dengan kinerja perusahaan”. Dengan perkataan lain bila kinerja anggota atau karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi atau perusahaan akan baik pula. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan pengertian kinerja menurut para ahli. Tapi sebelum membahas tentang pengertian kinerja, disini kita lihat aktifitas atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia. Hal ini penting sekali dikemukakan sebelum kita membahas dan mendefinisikan lebih dalam tentang pengertian kinerja organisasi itu sendiri. Sebab segala aktifitas yang dilakukan manusia itu sendiri belum tentu bisa dikatakan atau dikategorikan sebagai pekerjaan.

Hasibuan (2016:120), adapun yang dapat dikatakan sebagai pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa aktifitas dilakukan karena adanya suatu dorongan tanggung jawab.
2. Bahwa apa yang dilakukan tersebut dilakukan karena adanya unsur kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena adanya unsur kesengajaan, sesuatu yang direncanakan, karena terkandung di dalamnya suatu gabungan antara rasio dan rasa.
3. Bahwa yang dilakukan itu, karena adanya suatu arah dan tujuan yang luhur (*Aim Goal*) yang secara dinamis memberikan makna dari dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis statis.

### **2.4.1 Indikator Kinerja**

Menurut Umar yang dikutip oleh Mangkunegara (2017:18), terdapat dua aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, dan kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Kuantitatif, indikatornya meliputi:
  - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
  - b. Waktu dalam bekerja
  - c. Jumlah kesalahan
  - d. Jumlah dan jenis pekerjaan
2. Kualitatif, indikatornya meliputi:
  - a. Kualitas pekerjaan
  - b. Ketepatan waktu
  - c. Kemampuan dan ketrampilan bekerja
  - d. Kemampuan mengevaluasi.

### 3.1. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Hamidi (2017:6) “Metode penelitian adalah aktivitas keilmuan yang dilakukan karena ada kegunaan yang dicapai, baik untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia maupun untuk mengembangkan ilmu pengetahuan”. Sementara itu menurut Arikunto (2016:160) “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”.

Sementara itu dalam pengertian yang luas, menurut Sugiyono (2016:6) “Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi masalah”.

### 3.2. DEFINISI DAN OPERASIONAL VARIABEL

#### 3.2.1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:61) menyatakan bahwa “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) bahwa “variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*)”. Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas (X) adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan pengembangan karier ( $X_3$ ).

##### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016:39) bahwa “variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent variable*)”. Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

### 3.3. POPULASI DAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2016:90) bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara menurut Widiyanto (2010:5) “Populasi adalah suatu kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan di generalisasikan dari hasil penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti

Menurut Arikunto (2016:11) mengemukakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti)”. Sedangkan menurut Sarjono dan Julianita (2017:21) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan”.

Dalam hal ini jenis sampel yang akan digunakan adalah *probability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah cara pengambilan sampel secara acak dari anggota populasi tanpa memperdulikan tingkatan. Menurut Sugiyono (2016:64) “*Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dari populasi sebanyak 60 responden.

### **3.4.Uji Validitas**

Menurut Sarjono dan Julianita (2017:35) “Validitas adalah bukti bahwa, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan”. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Begitu juga sebaliknya alat ukur yang tidak valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* ( $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ ).

#### **3.4.1. Uji Reliabilitas**

Menurut Sarjono dan Julianita (2017:35) menyatakan bahwa “Keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*)”. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap *item-item* pernyataan di dalam sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *croanbach's alpha*  $> 0,60$ .

#### **3.4.1.2.Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2007:30) untuk mendeteksi normalitas data dapat juga menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* melalui menu *analyze* kemudian pilih *non parametric test* dan pilih sub menu 1-sampel K-S, dengan hipotesis pengujian yaitu:

$H_0$  = data berdistribusi normal

$H_a$  = data berdistribusi tidak normal

Dasar pengambilan keputusan:

1. Nilai signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas  $< 0,05$  artinya data tidak berdistribusi normal.
2. Nilai signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas  $> 0,05$  artinya data berdistribusi normal.

#### **3.4.1.3 Uji Multikolinearitas**

Menurut Sarjono dan Julianita (2017:70) uji multikolinearitas bertujuan “Untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki gejala multikolinearitas atau tidak”. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika jumlah variabel *independent* lebih dari satu.

## 4.1 Analisa Dan Pembahasan

### 4.1.1 Profil Responden

Di bawah ini disajikan mengenai data responden, yang merupakan karyawan Fakultas Teknologi Industri Universitas Trisakti. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 65 karyawan, hanya 60 kuesioner yang dikembalikan dan terisi dengan baik. Sehingga diperoleh gambaran deskripsi karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	32	53,3	53,3	53,3
	PEREMPUAN	28	46,7	46,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Sumber: Penulis, 2021.

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh adalah 32 orang karyawan laki-laki dan 28 orang karyawan perempuan dengan presentasi masing-masing 53,3% dan 46,7%.

#### 4.1.1.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### 4.1.1.2. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas, penulis menggunakan *SPSS 21.00 for windows*. Uji validitas dilakukan untuk menguji semua variabel dalam penelitian dengan data responden sebanyak 60 karyawan. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid yaitu dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Suatu data dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), sedangkan data tidak valid apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ). Berdasarkan tingkat signifikan 5%, jumlah responden ( $n$ ) = 60,  $df = 58$ , diperoleh  $t_{tabel} = 1,67$  dan  $r_{tabel} = 0,21$ . Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk masing-masing variabel, dimana jumlah pernyataan yang ada untuk masing-masing variabel 8 butir.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,770	0,21	Valid
	2	0,817	0,21	Valid
	3	0,843	0,21	Valid
	4	0,313	0,21	Valid
	5	0,745	0,21	Valid
	6	0,804	0,21	Valid
	7	0,255	0,21	Valid
	8	0,757	0,21	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows.(2021)

Simpulan dari perhitungan uji validitas diatas adalah bahwa pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid.Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1	0,853	0,21	Valid
	2	0,486	0,21	Valid
	3	0,756	0,21	Valid
	4	0,416	0,21	Valid
	5	0,831	0,21	Valid
	6	0,843	0,21	Valid
	7	0,287	0,21	Valid
	8	0,781	0,21	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows.(2021)

Simpulan dari perhitungan uji validitas diatas adalah bahwa pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid.Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X<sub>3</sub>)**

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Pengembangan karier (X <sub>3</sub> )	1	0,784	0,21	Valid
	2	0,736	0,21	Valid
	3	0,626	0,21	Valid
	4	0,578	0,21	Valid
	5	0,932	0,21	Valid
	6	0,736	0,21	Valid
	7	0,775	0,21	Valid
	8	0,932	0,21	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows. (2021)*

Simpulan dari perhitungan uji validitas diatas adalah bahwa pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	No. Pernyataan	<i>Corrected Item– Total Correlation</i>	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,698	0,21	Valid
	2	0,578	0,21	Valid
	3	0,532	0,21	Valid
	4	0,867	0,21	Valid
	5	0,353	0,21	Valid
	6	0,710	0,21	Valid
	7	0,446		

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows.(2021)*

Simpulan dari perhitungan uji validitas diatas adalah bahwa pernyataan dari tiap-tiap variabel semuanya valid.Hal ini dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ .Selanjutnya semua pernyataan yang valid tersebut diproses untuk uji reliabilitas kuesioner.

#### 4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 21.00 for windows*. Untuk mengetahui sejauh mana responden konsisten dalam menjawab semua pernyataan, dimana nanti data akan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,819	8

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows (2021)*

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_2$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,853	8

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows.(2021)*

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X<sub>3</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	8

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 210 for windows.(2021)*

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,691	7

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows.(2021)*

Berdasarkan data pada tabel diatas, terlihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karier, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena 0,819, 0,853, 0,892, 0,691 lebih besar dari 0,60.

#### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **4.1.4. Uji Normalitas**

Untuk selanjutnya uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji normalitas. Dalam hal ini, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		KINERJA_KAR YAWAN
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,1500
	Std. Deviation	2,14575
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,156
Kolmogorov-Smirnov Z		1,228
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098

a *Test distribution is Normal.*

b *Calculated from data.*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21.0 for windows. (2021)

Dari hasil uji normalitas di atas dihasilkan nilai *sig.* dari masing-masing variabel memiliki nilai 0,098 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data dari masing-masing variabel dinyatakan data berdistribusi dengan normal.

## 4.2. PEMBAHASAN

### 4.2.1. Uji t (Uji Parsial)

#### 1. Uji Parsial Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,971 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar 0,112 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,971 > 1,67$ ) atau  $Sig < 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji Parsial Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,581 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar 0,068 serta nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05.

Dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,581 > 1,67$ ) atau  $Sig < 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Parsial Variabel Pengembangan Karier ( $X_3$ )

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,341 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67 dan koefisien regresi sebesar 0,907 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $16,341 > 1,67$ ) atau  $Sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Simultan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## 5.1 SIMPULAN

1. Secara parsial (sendiri-sendiri) lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan  $t_{hitung} = 3,971 > t_{tabel} = 1,67$  dengan signifikansi 5% ( $0,001 < 0,05$ ).
2. Secara parsial (sendiri-sendiri) motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan  $t_{hitung} = 2,581 > t_{tabel} = 1,67$  dengan signifikansi 5% ( $0,004 < 0,05$ ).
3. Secara parsial (sendiri-sendiri) pengembangan karier ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari hasil uji parsial dengan  $t_{hitung} = 16,641 > t_{tabel} = 1,67$  dengan signifikansi 5% ( $0,00 < 0,05$ ).
4. Dari hasil uji F diketahui  $F_{hitung} = 89,897 > F_{tabel} = 2,760$  dengan signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan pengembangan karier ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,910 yang artinya variabel lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien determinasi *adjusted R square* sebesar 0,819 atau sebesar 81,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa

sumbangan pengaruh variabel bebas(lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karier) terhadap variabel terikat(kinerja karyawan) sebesar 81,9%. Sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17–24.
- Ningrum, Lifa, Nadya, Prasetya, Arif, RizaFaisal. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Sukun Malang) Universitas Brawijaya Malang.*administrasibisnis.studentjournal.ub.ic.id*. (13/11/2018)
- Novyanty, Sagita, Joyce. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPED Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Tadulako. *http://media.neliti.com.journal*. (13/11/2018).
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Erlangga. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, (2016).*Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Widyanto, Joko. (2010). *SPSS For Windows Untuk analisa dan Statistik*. Alfabeta. Bandung.
- Wungkana, W. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).