

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI
ARISTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

Oleh

FARHAN SYUKRIN

NPM : 1902120354



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARHAN SYUKRIN
NPM : 1902120354

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI ARISTA
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Tuwisna, SE, MM
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM
NIK: 19870513 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. H. Taqim Gadeng, S.Ag., SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

FARHAN SYUKRIN
NPM : 1902120354

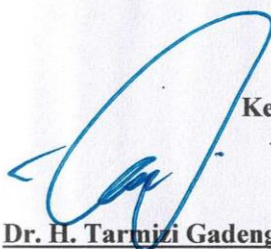
Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI ARISTA
BANDA ACEH**

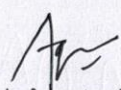
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

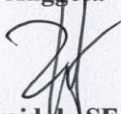
Ketua


Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag., SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota


Dr. Zuraidah, SE, MM
NIK : 19770123 200807 2 001

Anggota


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM
NIK: 19870513 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Fawisna, SE, MM
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Maret 2025
Yang Menyatakan



FARHAN SYUKRIN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **FARHAN SYUKRIN**
NPM : 1902120354
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI ARISTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Maret 2025

Banda Aceh, 10 Maret 2025

Yang Menyatakan,



FARHAN SYUKRIN

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh" dapat diselesaikan tepat waktu. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wasallam. Penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Orang tua tercinta, Ayahanda Kasirudin dan Ibunda Farilemah serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Aslam Nur, M.A sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh (Unmuha) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Muhammadiyah Aceh (Unmuha).
3. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M selaku pembimbing pertama dan kedua yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan memberikan waktu serta perhatian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M, beserta seluruh Wakil Dekan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang

telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Tuwisna, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen beserta para staf yang telah membantu penulis selama ini hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Rekan-rekan sejurusan manajemen seperjuangan yang telah banyak berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, baik dari segi tenaga, pikiran, materi, maupun moral. Terima kasih atas kesabaran dan dukungan yang telah diberikan. Semoga kita terus dapat memperbaiki kekurangan dan menambah apa yang diperlukan di masa depan.

Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis berharap semoga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para mahasiswa/i dan dapat berkontribusi dalam pengembangan wawasan serta peningkatan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang.

Banda Aceh, 03 Desember 2024

Penulis,

Farhan Syukrin

DAFTAR ISI

	HALAMAN
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2 Pengembangan Karir	12
2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir	12
2.1.2.2 Konsep Pengembangan Karir.....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	15
2.1.2.4 Tujuan Pengembangan Karir.....	17
2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir	17

2.1.2.5 Pengukuran Pengembangan Karir.....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja	20
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2 Hubungan Antar Variabel	24
2.2.1 Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan....	24
2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	26
2.3 Penelitian Sebelumnya	27
2.4 Kerangka Pemikiran	32
2.5 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian.....	35
3.1.1 Objek dan Lokasi Penelitian.....	35
3.1.2 Jenis Penelitian	35
3.1.3 Horizon Waktu	36
3.2 Unit Analisis.....	37
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	37
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1 Sumber Data	38
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.5 Skala Pengukuran	39
3.6 Definisi dan Operasional Variabel	40
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.8 Pengujian Data	43
3.8.1 Pengujian Validitas.....	43
3.8.2 Pengujian Reliabilitas	44
3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik	45

3.8.3.1 Uji Normalitas.....	45
3.8.3.2 Uji Multikolineritas.....	45
3.8.3.3 Uji Autokorelasi	46
3.8.3.4 Uji Heterokedastisitas	46
3.9 Rancangan Pengujian Hipotesis	47
3.9.1 Uji T (Uji Parsial).....	47
3.9.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Data Penelitian	49
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	50
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan	51
4.2 Analisis Deskriptif.....	51
4.3 Analisis Deskriptif Persepsi Responden	52
4.3.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
4.3.2 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X1).....	53
4.3.3 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)	55
4.4 Uji Instrumen Data	56
4.4.1 Uji Validitas.....	56
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.5 Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1 Uji Normalitas	59
4.5.2 Uji Multikolinieritas	62
4.5.3 Uji Autokorelasi	60
4.5.4 Uji Heteroskedastisitas	63
4.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.7 Uji Hipotesis.....	66
4.7.1 Uji T (Parsial)	66

4.7.2 Uji F (Simultan).....	67
4.7 Pembahasan	69
4.7.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.....	69
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.....	70
4.7.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3.1	Horizon Waktu.....	36
Table 3.2	Skala pengukuran.....	40
Table 3.3	Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1	Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4	Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	51
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif	51
Tabel 4.6	Persepsi Responden Berdasarkan Interval Skor	52
Tabel 4.7	Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.8	Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	54
Tabel 4.9	Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel	59
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.16	Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.19	Hasil Uji T (Parsial).....	66
Tabel 4.20	Hasil Uji F (Simultan).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitis	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SPSS.....	78
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 3. Data Penelitian.....	87

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI
ARISTA BANDA ACEH**

**FARHAN SYUKRIN
NPM: 1902120354**

Pembimbing: 1) Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
2) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif berbasis data *cross-sectional*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.144 (> 0.05). Demikian pula, variabel lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.254 (> 0.05). Namun, secara simultan, variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara individu pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak signifikan, kombinasi keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

Kata Kunci: *Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
AT PT MITSUBISHI ARISTA BANDA ACEH**

**FARHAN SYUKRIN
NPM: 1902120354**

Pembimbing: 1) Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
2) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development and work environment on the performance of employees at PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. The population of this study consisted of all 44 employees, all of whom were included as the research sample. The research method used was associative with a descriptive quantitative approach based on cross-sectional data. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using SPSS version 3.0. The results showed that the career development variable (X1) had no significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.144 (> 0.05). Similarly, the work environment variable (X2) also had no significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.254 (> 0.05). However, simultaneously, the career development (X1) and work environment (X2) variables had a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.032 (< 0.05). These findings indicate that while individually career development and work environment do not significantly impact performance, their combination significantly contributes to improving employee performance at PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi, memainkan peran penting sebagai perencana dan pelaksana aktif dari setiap aktivitas organisasi. SDM tidak hanya sekadar aset, tetapi juga pendorong utama keberhasilan sebuah organisasi. Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat sepenuhnya dikendalikan, karyawan membawa atribut unik seperti pikiran, perasaan, keinginan, serta latar belakang pendidikan, sosial, dan budaya yang heterogen. Hal ini membuat pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan pendekatan manajerial khusus.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hadir sebagai cabang manajemen yang fokus pada pengelolaan hubungan dan peran individu dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang harus dikembangkan. MSDM tidak hanya bertugas merekrut dan melatih karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta merancang pengembangan karir yang transparan dan objektif.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan ini meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis yang menciptakan kondisi kerja sehari-hari. Dalam lingkungan kerja

yang kondusif, karyawan cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat erat. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan, serta sesama rekan kerja. Selain itu, lingkungan fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan suhu ruangan juga memiliki peran penting. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, merasa dihargai, dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Di sisi lain, pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Pengembangan karir yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memberi mereka jalur yang jelas untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Namun, jika pengembangan karir dilakukan secara tertutup atau tidak transparan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, demotivasi, dan bahkan penurunan kinerja.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 3 Juni 2024 di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengembangan karir dan lingkungan kerja. Survei ini melibatkan wawancara dengan 15 karyawan yang mengungkapkan bahwa proses pengembangan karir di perusahaan dilakukan secara tertutup. Kriteria promosi jabatan tidak didasarkan

pada pertimbangan objektif dan rasional, serta tidak diinformasikan secara luas. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai meskipun memiliki keterampilan dan kinerja yang baik.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa promosi atau peningkatan karir cenderung diberikan kepada individu tertentu yang memiliki kedekatan dengan pihak manajemen. Hal ini menciptakan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan lainnya. Akibatnya, karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka selama ini tidak dihargai. Situasi ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Selain itu, penempatan karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh tidak selalu sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga tidak dapat memaksimalkan potensi mereka. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan efisien menjadi terhambat, dan kualitas hasil kerja pun menurun.

Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah terkait hubungan antara karyawan dan atasan. Berdasarkan wawancara, karyawan merasa kurang dihargai karena pencapaian mereka jarang diapresiasi oleh atasan. Lebih parah lagi, atasan sering tidak berada di tempat kerja, sehingga karyawan kesulitan untuk berkomunikasi atau mendapatkan arahan terkait pekerjaan. Kondisi ini menciptakan ketegangan dan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang harmonis dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja. Kinerja yang menurun dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan yang tidak memenuhi standar, rendahnya komitmen terhadap tugas, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dan sistem pengembangan karir yang tidak adil berkontribusi pada menurunnya performa karyawan. Fenomena ini juga berdampak pada keberlangsungan bisnis perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang menurun, pencapaian target perusahaan menjadi terhambat. Karyawan yang merasa tidak dihargai cenderung kehilangan motivasi, bahkan dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga menciptakan biaya tambahan bagi perusahaan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Berdasarkan uraian di atas, pengembangan karir dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling berhubungan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara serius untuk mencapai tujuan strategisnya. Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh ?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh?
- 3) Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.
- 2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.
- 3) Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan tentang perkembangan kinerja karyawan dan hasil penelitian dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini untuk dapat memperluas kajian ilmu manajemen yang mengambil konsentrasi sumber daya manusia khususnya dalam mengenai kepuasan serta pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga dari dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini sebagai sumber informasi dan salah satu pemasukan informasi bagi tempat penelitian dalam pengambilan keputusan menentukan kebijakan dalam pengendalian suatu perusahaan.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sebuah bahan tambahan referensi dan dapat mengembangkan kemampuannya dalam menghadapi sebuah permasalahan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang memudahkan dilaksanakan suatu penelitian. Adapun ruang lingkup yang dibahas didalam penelitian ini adalah tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi sejatinya merupakan tanggung jawab yang melekat pada setiap individu yang bekerja di dalamnya. Meskipun manajer memiliki peran penting dalam mengarahkan dan mengawasi proses kerja, tanggung jawab utama untuk mencapai hasil yang optimal berada di tangan individu itu sendiri. Ketika setiap individu dalam organisasi memiliki semangat kerja yang tinggi, menunjukkan prestasi yang memuaskan, dan memberikan kontribusi terbaik mereka, maka secara kolektif, organisasi akan mampu mencapai kinerja yang unggul. Kinerja organisasi, dalam hal ini, merupakan refleksi langsung dari upaya dan kontribusi individu yang ada di dalamnya. Dengan kata lain, kesuksesan organisasi tidak terlepas dari keberhasilan individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal (Mahmudi, 2019:4).

Istilah “kinerja” berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada pencapaian kerja atau hasil aktual yang dicapai seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai unjuk kerja atau hasil pelaksanaan tugas. Dalam hal ini, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan berbagai tolok ukur seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Kessi, 2019:41).

Menurut Sinaga et al. (2020:13), kinerja karyawan adalah “tingkat pencapaian atau hasil nyata yang dicapai seorang karyawan dalam periode tertentu, diukur berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai hasil dari pelaksanaan wewenang dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting untuk mengukur keberhasilan individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Kemampuan kerja adalah hal mendasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan kemampuan tersebut, karyawan mampu menciptakan suasana kerja yang lebih efektif di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kemampuan kerja mencerminkan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Irawan & Arianto, 2019: 116).

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian: merujuk pada keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan individu tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Pengetahuan: mengacu pada pemahaman individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki pengetahuan mendalam tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat berdampak negatif pada hasil kerja.
3. Rancangan Kerja merupakan perencanaan tugas yang disusun untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya rancangan kerja yang baik, proses pencapaian target menjadi lebih terukur dan efisien, sehingga mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja setiap individu di dalam organisasi. Indikator-indikator ini nantinya diterjemahkan ke dalam berbagai pernyataan dalam kuesioner penelitian, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang sesuai berdasarkan pengalaman kerja mereka. Menurut Robbins (2016:260), terdapat lima indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu karyawan, yaitu:

1. Kualitas, mengacu pada persepsi karyawan terhadap hasil kerja yang mereka capai, termasuk tingkat kesempurnaan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka. Kualitas ini mencakup aspek seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan.

2. Kuantitas, merujuk pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini dapat diukur melalui jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana tugas atau aktivitas dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator ini juga melihat efisiensi dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan serta pengaruhnya terhadap koordinasi hasil kerja.
4. Efektivitas mengukur sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output terbaik. Semakin tinggi efektivitas, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
5. Kemandirian berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya tanpa harus selalu bergantung pada bantuan atau arahan orang lain. Hal ini juga mencerminkan tingkat komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Sanjaya (2019:12) menambahkan beberapa indikator lain yang relevan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja, mengukur seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, termasuk keakuratan dan ketelitian dalam menjalankan tugas.
2. Kuantitas kerja, mengacu pada volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam satu hari kerja. Indikator ini mencakup kecepatan kerja dan produktivitas individu.

3. Pelaksanaan tugas melihat sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa kesalahan. Karyawan yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik menunjukkan tingkat kompetensi yang tinggi.
4. Tanggung jawab merupakan kesadaran karyawan terhadap kewajiban mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Tingkat tanggung jawab menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memahami dan melaksanakan peran mereka dalam organisasi.

Kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup tingkat keakuratan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja, mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu, misalnya dalam satu hari. Indikator ini juga dapat mencakup kecepatan kerja, yang menunjukkan seberapa cepat seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
3. Pelaksanaan tugas, menilai sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan tanpa melakukan kesalahan.

Indikator ini mencerminkan tingkat kecermatan dan kemampuan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan mengacu pada kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tingkat tanggung jawab ini menunjukkan komitmen karyawan dalam menjalankan peran dan fungsi mereka secara profesional.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir mengacu pada proses di mana seseorang mengalami peningkatan jenjang atau status dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya kemajuan dalam perjalanan karir individu, baik dari segi tanggung jawab, keahlian, maupun posisi yang diemban. Rivai (2019:264) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak hanya mencakup aspek formal seperti promosi, tetapi juga mencerminkan pertumbuhan profesional seseorang dalam lingkungan kerja. Dengan adanya pengembangan karir, individu memiliki peluang untuk memperbaiki kualitas hidupnya melalui pencapaian yang lebih tinggi dalam organisasi.

Menurut Singodomedjo (dalam Sutrisno, 2017:160), karir merupakan gabungan dari berbagai aktivitas, perilaku, sikap, dan aspirasi yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang sepanjang hidupnya. Ini menunjukkan bahwa karir bukan hanya sekadar posisi atau jabatan tertentu, tetapi juga mencakup pengalaman kerja, tujuan pribadi, serta perkembangan yang terjadi seiring waktu. Setiap

individu memiliki jalur karir yang unik, yang dipengaruhi oleh minat, kemampuan, serta kesempatan yang tersedia dalam lingkungan kerja mereka.

Gibson et al. (dalam Sutrisno, 2017:161) menegaskan bahwa karir mencerminkan upaya berkelanjutan individu untuk maju dan berkembang dalam profesi yang dipilih. Kemajuan ini tidak hanya dilihat dari sudut pandang formal seperti kenaikan jabatan, tetapi juga dari pencapaian pribadi yang menunjukkan peningkatan dalam keterampilan dan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi untuk berkembang cenderung mencari tantangan baru, mengupayakan pengakuan yang lebih besar, serta memanfaatkan peluang untuk memperluas pengaruh dan kontribusinya dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karir adalah perjalanan dinamis yang dipenuhi dengan pembelajaran dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Feldman et al. (dalam Moekijat, 2018:4) menguraikan konsep karir melalui beberapa perspektif:

1. Karir Tidak Hanya untuk Pekerjaan Bergengsi

Karir tidak terbatas pada individu dengan pekerjaan bergengsi atau yang mengalami kemajuan pesat. Sebaliknya, karir mencakup rangkaian pekerjaan atau jabatan yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya, tanpa memandang tingkat atau posisi dalam organisasi.

2. Karir Tidak Selalu Bergerak Vertikal

Pergerakan karir kini tidak hanya berupa kenaikan jabatan (gerak vertikal), tetapi juga bisa bersifat horizontal, bahkan kadang-kadang ke bawah. Meskipun banyak karyawan masih menginginkan kemajuan, beberapa

memilih untuk tetap berada di posisi yang mereka sukai, menghindari tanggung jawab yang lebih besar.

3. Karir Bisa Beragam

Dalam dunia kerja modern, karir tidak lagi terbatas pada satu jalur atau satu organisasi. Banyak individu yang menjalani berbagai karir di bidang yang berbeda-beda dan di beberapa organisasi sepanjang hidup mereka.

4. Karir Sebagai Kolaborasi antara Individu dan Organisasi

Organisasi tidak lagi sepenuhnya mengendalikan karir individu. Untuk mempertahankan karyawan yang bernilai, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan tuntutan individu. Oleh karena itu, perencanaan karir kini melibatkan kolaborasi antara individu dan organisasi, dengan tujuan mencapai kepuasan di kedua belah pihak.

Menurut Sunyoto (2017:184), pengembangan karir adalah proses peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karir mereka. Di sisi lain, departemen personalia juga berperan dalam mendukung pencapaian rencana kerja sesuai jalur atau jenjang organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah adanya peluang untuk mengembangkan karir, seperti kesempatan promosi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah hasil interaksi antara perencanaan karir individu dan perencanaan organisasi. Organisasi umumnya menyusun program pengembangan karir untuk melatih dan mengembangkan karyawan, sehingga kebutuhan organisasi akan tenaga kerja yang kompeten dapat terpenuhi. Dengan pengembangan karir yang

efektif, semangat kerja karyawan dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.2 Konsep Pengembangan Karir

Menurut Sihotang (2017:163), Konsep-konsep dasar pengembangan karir antara lain:

1. Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
2. Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.
3. Jalur karir adalah pola pekerjaan yang berurutan yang membentuk karir seseorang.
4. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian karirnya. Tujuan-tujuan ini berperan sebagai benchmark sepanjang jenjang karir seseorang.
5. Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya. Pengembangan karir, sama halnya dengan perencanaan yang lain, akan memberi arah/orientasi terhadap apa yang akan dilakukan karyawan di masa depan terkait dengan apa yang akan dikerjakan dan penghargaan yang akan didapat.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Zulkarnain (2017:33), mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang pegawai diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh oaring disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman, dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan, merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar.
4. Prestasi, dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh

prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

5. Nasib, turut menentukan walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

2.1.2.4 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Zulkarnain (2017:29), tujuan pengembangan karir adalah :

1. Membantu memecahkan persoalan operasional.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

2.1.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini perlu didukung oleh perusahaan. Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2019:209) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan karir, Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. Dukungan Instansi dalam bentuk moril, Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengisi posisi jabatan/karir yang disediakan oleh Instansi.
3. Perlakuan yang adil dalam berkarir, Memberikan kesempatan berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya
4. Informasi karir, Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat, Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Siangan (2015:207) berbagai dimensi dan indikator yang dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir, perlakuan yang adil itu hanya terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dan dikalangan pegawai.
2. Kepedulian para atasan langsung, Para karyawan karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik itu kepada pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai

mengenai langkah awal yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Info tentang berbagai peluang promosi, Pada pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi berbagai peluang untuk di promosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan tersedia diisi proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan atau kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Tingkat kepuasan, Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila dia mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.1.2.6 Pengukuran Pengembangan Karir

Menurut Sutoro (2019:134) pengembangan karir dapat diukur dengan menggunakan:

1. Pendidikan dan pelatihan karyawan untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur.

2. Promosi jabatan pada karyawan atau pemindahan dari suatu posisi ke posisi lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
3. Rotasi penugasan seorang karyawan bertujuan menjaga keseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, dalam berbagai kedudukan dalam suatu unit organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik tercipta ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghabiskan lebih banyak tenaga dan waktu serta tidak mendukung tercapainya desain sistem kerja yang efisien, (Riki, 2019:8). Lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan

Menurut (Darmadi, 2020:242) lingkungan kerja mencakup apa yang mengelilingi karyawan dengan cara yang mempengaruhi individu dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan ruang yang nyaman. Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula.

Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan. Menurut Mardina dalam Fitriani (2020:19) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan dapat melakukan pekerjaan sehari-hari, dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Berdasarkan definisi diatas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seseorang karyawan, baik tempat yang nyaman, baik itu tempat yang nyaman atau rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama, dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja itu bisa berupa lingkungan fisik atau non-fisik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018 : 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut sedarmayanti (2018 : 121) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperatur, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:47), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi dalam konteks hubungan kerja, baik itu hubungan antara karyawan dengan atasan maupun interaksi antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan dinamika kerja di suatu organisasi. Adapun indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan dalam kantor

Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja.

2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja dilingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan. Selain kebersihan adalah sebagian dari iman, bekerja ditempat yang bersih juga menimbulkan perasaan yang nyaman

3. Pewarnaan ruangan yang terang

Salah satu hal yang penting dalam kenyamanan dan estetika ruangan. Suhu ruangan dan perasaan penghuni ruangan juga berdampak pada kinerja seseorang

4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum

Apapun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Perusahaan harus dapat mengendalikan sumber suara bising tersebut demi menciptakan suasana yang tenang.

5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor

Keadaan panas atau dinginnya udara yang ada pada ruangan kerja karyawan dalam kelancaran pelaksanaan tugas.

6. Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan

Hubungan kerja sesama karyawan maupun dengan pimpinan termasuk dalam indikator non-fisik. Kualitas hubungan karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan, begitu juga dengan kehadiran pimpinan.

7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

Bekerja seharian dikantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar. Apalagi karyawan datang dengan kendaraan dan membawa barang-barang pribadi lainnya. Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019:89) yaitu sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja bangunan yang bagus dan cukup memadai adalah faktor penting dalam menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja
2. Peralatan yang memadai
3. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja
4. Tersedianya sarana kerja
5. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat berasal dari dalam maupun luar individu. Faktor internal meliputi motivasi, keahlian, dan sikap, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta program pengembangan karir. Salah satu elemen eksternal yang krusial dalam meningkatkan kinerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk mengidentifikasi, mengasah, dan memaksimalkan potensi karyawan, dengan tujuan mendukung mereka dalam mencapai posisi atau peran yang lebih tinggi dalam organisasi. Proses ini tidak hanya memperhatikan kebutuhan perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan minat dan aspirasi karyawan, sehingga tercipta keseimbangan antara tujuan individu dan organisasi.

Dengan adanya pengembangan karir, karyawan didorong untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi mereka. Peningkatan kompetensi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis hingga pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Ketika karyawan merasakan adanya peluang untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan performa yang lebih baik karena merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan. Pengembangan karir juga memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pada akhirnya, peningkatan kinerja karyawan ini memberikan dampak positif bagi produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, pengembangan karir berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Program pengembangan yang jelas dan terstruktur menciptakan rasa aman dan percaya diri pada karyawan. Mereka merasa memiliki arah dan tujuan dalam karirnya, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas serta komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan meningkatnya loyalitas dan semangat kerja, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencakup berbagai aspek, seperti suasana kerja yang menyenangkan, fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta dukungan dari atasan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan optimal. Kondisi ini mendorong peningkatan kinerja secara signifikan, karena karyawan dapat bekerja tanpa gangguan atau tekanan yang tidak perlu.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti ruang kerja yang tidak memadai, peralatan yang tidak berfungsi dengan baik, konflik antar karyawan, atau gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan. Ketidaknyamanan ini membuat karyawan merasa tidak betah, yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Dalam jangka panjang,

kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan tingkat absensi, turnover karyawan, dan menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja yang mereka sediakan mampu mendukung kebutuhan fisik dan psikologis karyawan. Peningkatan fasilitas kerja, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif adalah beberapa langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membantu mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dalam jangka panjang.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan Burhanuddin Basri, Hadi Abdillah (2022) dengan menggunakan variabel peran remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi logistik. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan metode analitik observasional dengan rancangan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, survei serta penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap keinginan pindah kerja (turnover) perawat pada masa pandemicovid-19 dirumah sakit sekarwangi kabupaten sukabumi.

Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah rumus Slovin dan diperoleh 85 responden dengan periode penelitian pada tahun 2018. Metode penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Doddy Astya, Hartini (2017) dengan menggunakan variabel pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan sinjaraga santika sport. Teknik analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, survei serta penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Moderasi pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap pengembangan karir tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja tidak dapat menambah kekuatan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Cici Astrika,dkk (2017) dengan menggunakan variabel pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang. Teknik analisis data yang

digunakan adalah deskriptif dan regresi linear berganda. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 karyawan. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan akhmad, amir, wahidah abdullah dan Paolina Buton (2021) dengan menggunakan variabel pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Basowa berlian motor makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pt basowa berlian motor makassar yang berjumlah 102 orang karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Basowa berlian motor makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt basowa berlian motor makassar dan kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Basowa berlian motor makassar.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

Table 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Keinginan Pindah Kerja (<i>Turnover</i>) Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi (Burhanuddin Basri, Hadi Abdillah, 2022)	- Teknik analisis regresi logistik - Metode analitik obsevasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, beban kerja, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan kepala ruangan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja (<i>turnover</i>) perawat pada masa pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi.	- Variabel pengembangan karir - Variabel Lingkungan Kerja	- Teknik analisis data - Variabel kompensasi - Variabel beban kerja - Variabel keinginan pindah kerja - Lokasi penelitian
2	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja (Siti Maisarah Hasibuan, 2018)	- Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner - Regresi linear berganda - Metode nonprobability	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.	- variabel Lingkungan Kerja - Variabel kinerja karyawan - teknik analisis regresi linear berganda - teknik pengumpulan data	- Metode nonprobability - Metode kausal komperatif - Metode sampling jenuh - Variabel Kepemimpinan - Variabel motivasi

		- Metode kausal komperatif - Metode sampling jenuh		menggunakan kuesioner	- Lokasi penelitian
3	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport (Doddy Astya Budy, Hartini Hartini, 2017)	- Metode pengambilan data menggunakan kuesioner - teknik analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Moderasi pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap pengembangan karir tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja tidak dapat menambah kekuatan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel pengembangan karir - Variabel Lingkungan kerja - Variabel kinerja karyawan - Metode pengambilan data menggunakan kuesioner	- Lokasi penelitian
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang (Cici Astrika, Zulfadil Zulfadil, Haryetti Haryetti, 2017)	- teknik analisis regresi sederhana - teknik analisis regresi berganda - metode sampling jenuh	Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	- Variabel pengembangan karir - Variabel lingkungan kerja - Variabel kinerja karyawan - Teknik analisis berganda	- Variabel kepuasan - Teknik analisis regresi sederhana - Metode sampling jenuh - Lokasi Penelitian

5	Pengaruh Kepemimpinan , Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar (Akhmad Akhmad, Amir Amir, Wahidah Abdullah, Paolina Buton, 2021)	- Metode analisis regresi linear berganda - teknik sampel non-probability sampling - metode sampling jenuh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt bosowa berlian motor makassar, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt bosowa berlian motor makassar dan kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt bosowa berlian motor makassar.	- Variabel Pengembangan karir - Variabel kinerja karyawan - Metode analisis regresi linear berganda	- Variabel disiplin kerja - Variabel kepemimpinan - teknik sampel non-probability sampling - metode sampling jenuh - Lokasi Penelitian
---	--	--	---	---	--

2.4 Kerangka Pemikiran

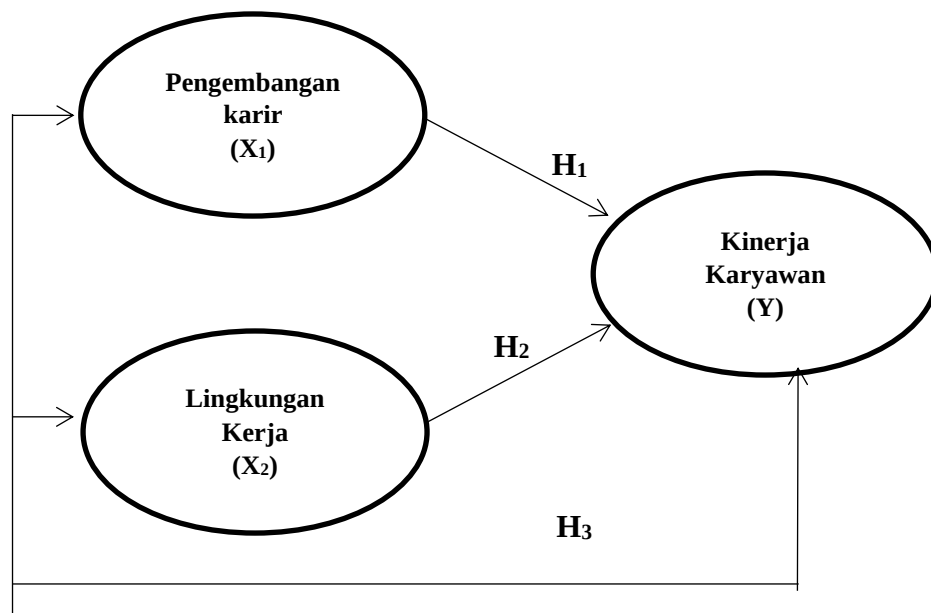
Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam suatu perusahaan, karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu di dalamnya. SDM mencakup ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen SDM sendiri mempelajari hubungan

manusia dalam organisasi, dengan fokus pada berbagai isu yang terkait dengan tenaga kerja.

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menghubungkan teori dengan faktor-faktor yang relevan dalam penelitian. Kerangka ini menjelaskan hubungan antar variabel independen, dependen, serta variabel moderator atau intervening jika ada. Hubungan ini kemudian dirumuskan dalam paradigma penelitian yang disusun berdasarkan kerangka berpikir tersebut (Sugiyono, 2018:60). Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada gambar kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya Doddy Astya, Hartini (2017) dan dikembangkan oleh peneliti (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.
- H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.
- H₃ : Diduga Pengembangan karir dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek yang menjadi fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, yang merupakan tempat di mana data terkait dengan ketiga variabel tersebut akan dikumpulkan dan dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif ini berfokus pada identifikasi hubungan antar variabel yang ada, baik itu pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengungkapkan adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Di samping itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis kondisi variabel yang ada tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:5)

dilakukan untuk mengetahui karakteristik variabel secara mendalam, baik satu variabel atau lebih, tanpa mengaitkannya dengan variabel lainnya.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan rentang waktu yang bersifat *cross-sectional*. Cross-sectional adalah penelitian yang dilakukan pada satu titik waktu tertentu untuk mengamati berbagai sampel dalam populasi yang relevan. Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan dalam rentang waktu yang dimulai pada bulan Oktober 2023 dan berakhir pada bulan Juli 2024. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan informasi yang komprehensif mengenai kondisi saat ini dari karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, yang dapat menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti pada periode tertentu. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1

Horizon Waktu

Keterangan	Jun 2024	Jul 2024	Agu 2024	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024
Pengajuan judul							
Persetujuan judul							
Pemeriksaan dan revisi proposal							
Seminar							
Penelitian dan penyusunan							
Sidang							

3.2 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat agregasi data yang akan dianalisis, yang bisa berupa individu, kelompok, pimpinan, organisasi, industri, atau bahkan negara. Data yang dikumpulkan secara individual akan digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Pemilihan unit analisis sangat penting, karena hal ini akan memengaruhi metode pengumpulan data, ukuran sampel, serta variabel yang terlibat dalam kerangka penelitian. Oleh karena itu, keputusan mengenai unit analisis harus diambil sejak tahap perumusan pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah individu, yaitu karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Setiap karyawan di perusahaan ini dianggap sebagai unit analisis yang akan dikaji untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh yang berjumlah 44 orang. Sesuai dengan tujuan penelitian yang menginginkan representasi dari seluruh populasi, maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdaftar di perusahaan tersebut, yaitu sebanyak 44 karyawan. Dengan demikian, tidak ada pemilihan sampel yang diambil secara acak, melainkan seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk memberikan gambaran yang lengkap dan menyeluruh

mengenai kondisi dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari sumbernya yang berupa kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142). Data primer ini dapat berupa opini, sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok mengenai suatu kejadian atau fenomena yang relevan dengan topik penelitian. Selain itu, data primer juga bisa diperoleh melalui hasil observasi terhadap objek fisik, kegiatan, atau kejadian, serta hasil pengujian. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert, yang berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terkait variabel penelitian yang dianalisis.

b. Data sekunder

Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber yang mendukung kualitas penelitian. Data ini berasal dari buku-buku, jurnal, artikel ilmiah, dan berbagai sumber bacaan lain yang relevan dengan pembahasan dalam skripsi ini. Penggunaan data sekunder bertujuan untuk memberikan

landasan teori dan memperkaya wawasan dalam menganalisis masalah yang dibahas dalam penelitian.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian kepada responden. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman, pendapat, atau persepsi mereka terkait topik yang diteliti. Kuesioner ini dirancang menggunakan skala Likert, yang memungkinkan peneliti untuk mengukur intensitas sikap atau pendapat responden terhadap suatu pernyataan atau fenomena. Teknik ini memudahkan pengumpulan data dari sejumlah responden secara serentak dan memberikan data yang terstruktur yang dapat dianalisis lebih lanjut.

3.5 Skala Pengukuran

Skala Likert (*method of summated rating*), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4, dan 5. Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Table 3.2
Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.6 Definisi dan Operasional Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (independen) diantaranya lingkungan kerja dan pengembangan karir. Dan satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Adapun tabel definisi dan operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Table 3.3
Definisi Operasional Variable

No	Variabel	Definisi Indikator	Variabel	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Pada dasarnya kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap kinerja sebenarnya bukan lahir dari manajer	- Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Pelaksanaan tugas - Tanggung jawab (Sanjaya, 2019:12)	1-5	Likert	A1-A5

		namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu (Mahmudi, 2019:4).				
Independen						
1	Pengembangan karir (X1)	Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2019: 264).	- Kebutuhan karir - Dukungan instansi - Perlakuan yang adil - Informasi karir - Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat (Riva'I, 2019:209)	1-5	Likert	B1-B5

2	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan diaman karyawan dapat melakukan pekerjaan sehari-hari, dan lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman dan memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Lingkungan kerja umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi berupa lingkungan sosial dan teknologi.	- Penerangan dalam kantor - Kebersihan disekitar kantor - Pewarnaan ruangan yang terang - Kebisingan - Suhu udara yang nyaman - Hubungan kerja - Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan (Sedarmayanti 2018: 47)	1-5	Likert	C1-C7
---	-----------------------	---	---	-----	--------	-------

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah analisi data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS versi 21. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda dengan dua atau lebih variabel independen dalam suatu persamaan linear, yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	= Koefisien Regresi
X_1	= Pengembangan Karir
X_2	= Lingkungan Kerja
e	= Error

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala interval dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.8 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/ benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja yaitu:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.8.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang di harapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{alpha positif}} \text{ atau } > r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan reliabel.
2. Jika $r_{\text{alpha negatif}} \text{ atau } < r_{\text{tabel}}$ maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Malhotra, 2015 : 235) menyatakan nilai *alpha cronbach* minuman yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu kuisioner dinyatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.8.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020:40) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji one sample kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolineritas

Multikolineritas artinya antar variabel independent yang terdapat dalam model regresi linier memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna di tandai oleh koefisien korelasi yang tinggi hingga mendekati 1. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas. Uji multikolineritas menurut Purnomo (2017: 116)

dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan inflation factor (VIF) pada model regresi. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolrencae lebih dari 0,1 maka di nyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sama tidaknya varian residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lainnya pada model regresi. Apabila residual memiliki varian yang sama, data mengalami gejala heterokedastitas atau sebaliknya. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang tidak terjadi heterokedastisitas. (Yusuf dan Lukman, 2018:76).

Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y dan sumbu X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.9 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2017:56) menyatakan bahwa uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Kriteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $t \text{ hitung} < \text{tabel atau } P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabe atau } P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

H_{o1} : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

H_{a2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

H_{o2} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

3.9.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kreteria prestasi kerja pegawai pada tingkatan signifikan 5% adalah :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak ditolak (H_a tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_a tidak ditolak (H_0 tidak diterima). Artinya bahwa, variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{04} : Pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

H_{a4} : Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Subjek atau responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, yang berjumlah 44 orang. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner tersebut disusun dalam bentuk digital dan disebarakan kepada seluruh responden melalui platform *Google Form*. Langkah ini diambil untuk mempermudah distribusi dan pengisian kuesioner, serta untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi. Informasi rinci mengenai karakteristik dan deskripsi responden yang terlibat dalam penelitian ini dapat dilihat berikut.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	79,5%
	Perempuan	9	20,5%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Data demografi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Usia	21 - 25 Tahun	6	13,6%
	26 - 30 Tahun	18	40,9%
	31 - 35 Tahun	8	18,2%
	36 - 40 Tahun	8	18,2%
	41 - 45 Tahun	3	6,8%
	> 45 Tahun	1	2,3%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Data demografi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Pendidikan	SMA	11	25%
	D-3	14	31,8%
	S-1	18	40,9%
	Prasarjana	1	2,3%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data demografi responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4

Demografi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase
Status Pernikahan	Menikah	22	50%
	Belum Menikah	18	40,9%
	Pernah Menikah	4	9,1%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.2 Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan dua variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data, seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata, standar deviasi, dan jumlah data. Statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Pengembangan Karir	44	9	25	15.82	3.860
Lingkungan Kerja	44	18	35	25.95	3.900
Kinerja Karyawan	44	13	20	18.02	1.607

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

4.3 Analisis Deskriptif Persepsi Responden

Analisis persepsi responden dilakukan untuk mengevaluasi pandangan atau tanggapan mereka terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner. Proses analisis ini dimulai dengan menghitung nilai rata-rata dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden, kemudian mengelompokkan hasilnya ke dalam kategori persepsi yang telah ditentukan. Rentang skor dihitung dengan cara mengurangi nilai tertinggi dengan nilai terendah, kemudian membaginya dengan jumlah pilihan skor yang ada dalam kuesioner. Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \text{ (Suryana, 2015)}$$

Setelah rentang skor dihitung, persepsi responden akan dikelompokkan ke dalam beberapa kategori yang telah ditetapkan. Kategori-kategori ini dapat dilihat secara lengkap dalam Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6

Persepsi Responden Berdasarkan Interval Skor

Rata-rata Skor	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Suryana (2015).

Untuk memberikan gambaran mengenai pencapaian setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan kriteria rata-rata skor dari jawaban responden. Jika rata-rata skor yang diperoleh lebih dari 3,40, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan tanggapan yang positif atau setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

4.3.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Persepsi responden terhadap variabel Kinerja Karyawan mencerminkan seluruh jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner. Hasil analisis terhadap persepsi responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	0	20	24	4,55
2	Saya selalu memenuhi target kuantitas kerja	0	1	0	22	21	4,43
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat	0	0	4	16	24	4,45
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	0	18	26	4,59
Rata-rata							4,51

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan mencapai 4,51. Angka ini lebih besar dari nilai standar 4,20 untuk kategori sangat baik ($4,51 > 4,20$), yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori “Sangat Baik”.

4.3.2 Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X1)

Persepsi responden terhadap variabel Pengembangan Karir mencerminkan seluruh jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner. Hasil analisis

terhadap persepsi responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Persepsi Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Pimpinan selalu membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.	1	15	12	13	3	3,05
2	Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengisi posisi jabatan/karir yang disediakan oleh Instansi.	0	6	17	17	4	3,43
3	Pimpinan memberikan kesempatan berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya	10	7	8	11	8	3,00
4	Instansi selalu memberikan informasi terkait dengan posisi jabatan terhadap karyawan	3	14	12	10	5	3,00
5	Instansi memberikan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.	3	6	14	15	6	3,34
Rata-rata							3,16

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Pengembangan Karir mencapai 3,16. Angka ini kurang dari nilai standar 3,40 untuk kategori baik ($3,16 < 3,40$), yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel Perkembangan karir berada dalam kategori “Kurang Baik”.

4.3.3 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Persepsi responden terhadap variabel Lingkungan Kerja mencerminkan seluruh jawaban yang diberikan oleh responden pada kuesioner. Hasil analisis terhadap persepsi responden terhadap variabel ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

Persepsi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Sistem penerangan dalam ruangan dapat menimbulkan semangat kerja	1	0	9	22	12	4,00
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	0	0	4	24	16	4,27
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan	0	2	5	25	12	4,07
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum	1	1	14	19	9	3,77
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai	1	2	9	19	13	3,93
6	Hubungan kerja sesama rekan dan atasan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	7	10	14	8	5	2,86
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya	5	12	11	8	8	3,05
Rata-rata							3,71

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel Lingkungan Kerja mencapai 3,71. Angka ini lebih besar dari nilai standar 3,40 untuk kategori baik ($3,71 > 3,40$), yang menunjukkan bahwa persepsi

responden terhadap setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel Lingkungan Kerja berada dalam kategori “Baik”.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total individu. Proses pengujian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 30.0. Dalam penelitian ini, validitas diuji pada 44 responden. Keputusan diambil berdasarkan nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) yang harus lebih besar dari r_{tabel} , yaitu 0,297. Nilai r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df = 44 - 2 = 42$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka item dianggap valid.

4.4.1.1 Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 4 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,617	0,001	0,297	Valid
2	0,754	0,001	0,297	Valid
3	0,776	0,001	0,297	Valid
4	0,623	0,001	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel} , yaitu sebesar 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel tersebut memenuhi syarat validitas.

4.4.1.2 Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pengembangan karir dengan 5 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,575	0,001	0,297	Valid
2	0,794	0,001	0,297	Valid
3	0,746	0,001	0,297	Valid
4	0,787	0,001	0,297	Valid
5	0,574	0,001	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel} , yaitu sebesar 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel tersebut memenuhi syarat validitas.

4.4.1.3 Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel lingkungan kerja dengan 7 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,414	0,005	0,297	Valid
2	0,416	0,005	0,297	Valid
3	0,519	0,001	0,297	Valid
4	0,603	0,001	0,297	Valid
5	0,539	0,001	0,297	Valid
6	0,749	0,001	0,297	Valid
7	0,720	0,001	0,297	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12, seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel} , yaitu sebesar 0,297. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam variabel tersebut memenuhi syarat validitas.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, khususnya untuk mengetahui sejauh mana variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Reliabilitas mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran dapat menghasilkan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dasar pengambilan keputusan reliabilitas dalam penelitian ini adalah nilai *Cronbach's Alpha*. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,60, instrumen dinilai tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel ditampilkan pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13**Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel**

Nomor	Variabel	r_{alpha}	r_{kritik}	Kriteria
1	Pengembangan Karir	0,718	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,665	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,646	0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.13, seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai sebesar 0,718, menunjukkan bahwa item-item pada variabel ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Variabel Lingkungan Kerja mencatat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,665, yang juga berada di atas ambang batas minimum, menandakan bahwa instrumen pada variabel ini cukup andal dalam mengukur persepsi responden. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,646, yang meskipun lebih rendah dari dua variabel lainnya, tetap memenuhi syarat reliabilitas.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

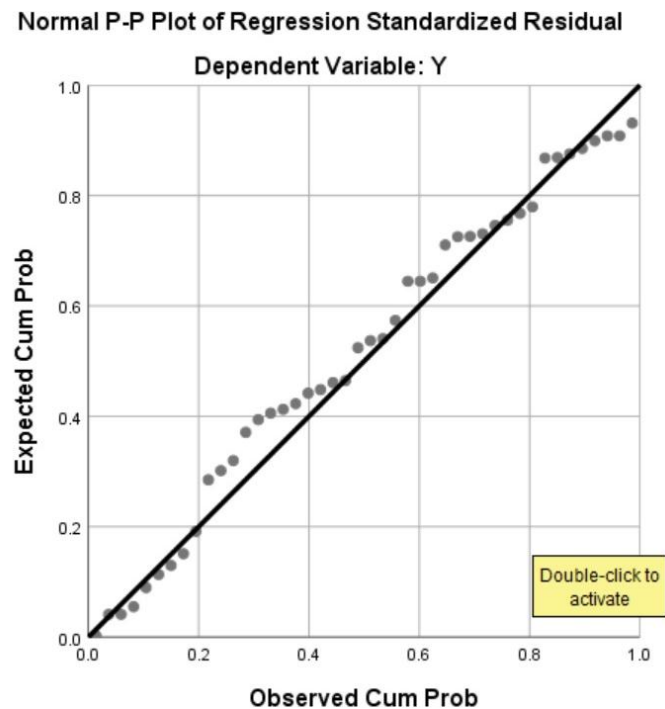
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47678371
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.064
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas ini penting untuk memastikan bahwa residual dalam analisis statistik, khususnya regresi, mengikuti distribusi normal agar hasil yang diperoleh lebih valid. Dengan jumlah sampel (N) sebanyak 44, rata-rata (*Mean*) sebesar 0,0000000, dan standar deviasi 1,47678371, hasil ini menunjukkan bahwa data tidak memiliki perbedaan ekstrem terhadap distribusi normal teoretis. Nilai *Most Extreme Differences* sebesar 0,096 dengan nilai positif 0,064 dan negatif -0,096 semakin menguatkan bahwa penyebaran data mengikuti pola normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Sementara itu, hasil uji normalitas dari grafik dapat di lihat pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari pola sebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal pada grafik uji normalitas. Sebaran ini menunjukkan bahwa residual atau data yang diuji mengikuti distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik, khususnya dalam regresi linier. Jika titik-titik menyebar secara acak dan mengikuti garis diagonal tanpa pola yang mencolok, maka dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung multikolinieritas, sehingga hasil analisis dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, keberadaan multikolinieritas diuji menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen. Hasil pengujian nilai *tolerance* dan VIF dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0,716	1,396	Tidak terdapat multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,716	1,396	Tidak terdapat multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen tidak mengandung multikolinieritas dan telah memenuhi asumsi uji multikolinieritas.

4.5.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode waktu tertentu (t) dengan kesalahan

pengganggu pada periode waktu sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi linear. Model regresi yang baik tidak mengandung autokorelasi. Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi dalam penelitian ini, digunakan uji *Durbin Watson* (DW-test). Jika nilai $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji Durbin Watson dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

dU	DW	4-dU	Keterangan
1,612	1,824	2,176	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas maka diketahui hasil masing-masing nilai DW sebesar 1,824. Nilai DW berada di antara dU sebesar 1,612 dan 4-Du sebesar 2,176. Oleh karena itu, maka tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini sehingga model regresi telah terpenuhi.

4.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Ketidaksamaan ini, jika ada, dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak reliabel. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser, di mana variabel independen diregresikan terhadap nilai absolut residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	.911		1.423	.162
	Pengembangan Karir	.080	.041	.343	1.947	.058
	Lingkungan Kerja	-.054	.041	-.235	-1.332	.190
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 0,058, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,190. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hasil uji Glejser mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi tanpa bias.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel independennya adalah Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.263	1.559		9.148	.001
	Pengembangan Karir	.105	.071	.253	1.489	.144
	Lingkungan Kerja	.081	.070	.196	1.156	.254
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, hasil dari uji regresi linier berganda dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 14.263 + 0.105 X_1 + 0.081 X_2$$

Intepretasi:

1. Konstanta ($B = 14.263$), Nilai konstanta sebesar 14.263 menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada nilai 14.263.
2. Koefisien Pengembangan Karir ($B = 0.105$), Koefisien variabel Pengembangan Karir sebesar 0.105 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.105, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja ($B = 0.081$), Koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.081 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada

variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.081, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji T (Parsial)

Uji *t* digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap tetap atau konstan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap variabel independen secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji *t* (parsial) dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.19 berikut.

Tabel 4.19

Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.263	1.559		9.148	.001
	Pengembangan Karir	.105	.071	.253	1.489	.144
	Lingkungan Kerja	.081	.070	.196	1.156	.254
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.19, nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Pengembangan Karir (*X*₁) adalah 0,144, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (*X*₂) adalah 0,254. Uji *T* dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 (5%). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi ($Sig. t$) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi ($Sig. t$) $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_o) diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Oleh karena itu:

1. Pengembangan Karir (X_1): Nilai signifikansi sebesar 0,144 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_o) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.
2. Lingkungan Kerja (X_2): Nilai signifikansi sebesar 0,254 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_o) diterima, dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Secara parsial, kedua variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

4.7.2 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut.

Tabel 4.20
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Anova ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.199	2	8.599	3.760	.032 ^b
	Residual	93.778	41	2.287		
	Total	110.977	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.20, nilai F *hitung* sebesar 3,760 dengan tingkat signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,032. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%), kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $Sig. < 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $Sig. \geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_o) diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Karena nilai signifikansi $0,032 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berkontribusi secara bersama-sama dalam memengaruhi variabel dependen.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir adalah 0,144, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian lain oleh Katidjan, Pawirosumarto, dan Isnaryadi (2017) juga menemukan hasil yang serupa di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) di Jakarta, di mana pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Putri & Ratnasari (2019) juga mengungkapkan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Batam.

Hasil ini disebabkan oleh beberapa alasan, pertama, meskipun ada program pengembangan karir, karyawan mungkin merasa kurang diberi kesempatan yang nyata untuk mengimplementasikan keterampilan yang mereka peroleh dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Kedua, terdapat kemungkinan bahwa faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau lingkungan kerja yang kondusif, lebih mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan

pengembangan karir itu sendiri. Selain itu, ketidakjelasan jalur karir atau kurangnya komunikasi mengenai kesempatan promosi dapat menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, meskipun ada peluang pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

Berdasarkan hasil analisis, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,254, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima, sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Arianto (2013) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Penelitian serupa dilakukan oleh Nabawi (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Alasan utama mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah bahwa karyawan mungkin telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, sehingga tidak lagi melihatnya sebagai faktor penentu utama kinerja mereka. Selain itu, faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau sistem reward yang diterapkan di perusahaan

bisa menjadi elemen yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Karyawan juga mungkin lebih fokus pada pencapaian target individu atau tim yang telah ditetapkan, terlepas dari kondisi lingkungan kerja. Dalam beberapa kasus, lingkungan kerja yang kurang optimal dapat diatasi dengan semangat kerja atau hubungan yang baik antar rekan kerja, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

4.8.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

Berdasarkan hasil analisis, variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,032, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, secara simultan atau bersama-sama, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara individual pengembangan karir dan lingkungan kerja mungkin tidak memberikan pengaruh signifikan, keduanya bersama-sama mampu menciptakan efek yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Penjelasan untuk hal ini dapat dilihat dari interaksi antara kedua variabel tersebut. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan, sementara lingkungan kerja yang mendukung akan memperkuat kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja. Kombinasi ini menciptakan sinergi yang berdampak positif pada peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 14.263 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada nilai 14.263.
2. Koefisien Pengembangan Karir ($B = 0.105$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.105, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja ($B = 0.081$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.081, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Variabel Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, dengan nilai signifikansi sebesar 0.144 (lebih besar dari 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengembangan karir penting, implementasinya belum cukup optimal untuk memberikan dampak langsung terhadap kinerja.
5. Variabel Lingkungan Kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, dengan nilai signifikansi sebesar 0.254 (lebih besar dari 0.05). Artinya, kondisi lingkungan

kerja saat ini belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Secara simultan, variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh, dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 (lebih kecil dari 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kedua variabel tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, mereka memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh untuk selalu memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan dalam pencapaian target kuantitas kerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Disarankan agar PT Mitsubishi Arista Banda Aceh menyediakan fasilitas dan program pengembangan karir yang mendukung kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan potensi diri mereka.
3. Disarankan kepada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh untuk memberikan informasi yang jelas terkait posisi jabatan kepada karyawan, sehingga mereka dapat memahami peluang dan jenjang karir yang tersedia di perusahaan.
4. Disarankan kepada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh untuk meningkatkan hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

5. Penelitian ini telah dilakukan secara maksimal, namun masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode kualitatif atau *mixed-method* untuk wawasan yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, A., Amir, A., Abdullah, W., & Buton, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Farizki, Ressa M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5). ISSN: 2461-0593.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2028). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Irawan, R., & Ariyanto, A. (2019). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 3 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* Vol, 9(0), 2.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224-241.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kessi, Andi Makkulawu Panyiw. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Makassar: Jakad Media Publishing.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Moekijat. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja* (Edisi Revisi). Bandung: CV Pioner Jaya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanjaya, D. (2019). Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita di LPP RRI Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2017). *Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinaga, Sari, Abdurrozzaq Hasibuan, & Efendi. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutoro. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*.

Sunyoto, D. (2017). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.

Zulkarnain, C. J. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbang Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

LAMPIRAN 1. SPSS

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	44	9	25	15.82	3.860
Lingkungan Kerja	44	18	35	25.95	3.900
Kinerja Karyawan	44	13	20	18.02	1.607
Valid N (listwise)	44				

Uji Validitas dan Reliabilitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.357*	.175	.323*	.258	.575**
	Sig. (2-tailed)		.017	.256	.033	.091	<.001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.2	Pearson Correlation	.357*	1	.627**	.458**	.388**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.017		<.001	.002	.009	<.001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.3	Pearson Correlation	.175	.627**	1	.549**	.088	.746**
	Sig. (2-tailed)	.256	<.001		<.001	.571	<.001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.4	Pearson Correlation	.323*	.458**	.549**	1	.352*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.033	.002	<.001		.019	<.001
	N	44	44	44	44	44	44
X1.5	Pearson Correlation	.258	.388**	.088	.352*	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.091	.009	.571	.019		<.001
	N	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.575**	.794**	.746**	.787**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	44	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.045	.183	.063	.059	.294	.108	.414**
	Sig. (2-tailed)		.774	.234	.685	.705	.053	.487	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.2	Pearson Correlation	.045	1	.058	.199	.307*	.140	.215	.416**
	Sig. (2-tailed)	.774		.708	.195	.043	.363	.161	.005
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.3	Pearson Correlation	.183	.058	1	.439**	.297	.184	.139	.519**
	Sig. (2-tailed)	.234	.708		.003	.050	.231	.369	<.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.4	Pearson Correlation	.063	.199	.439**	1	.230	.206	.375*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.685	.195	.003		.133	.181	.012	<.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.5	Pearson Correlation	.059	.307*	.297	.230	1	.270	.116	.539**
	Sig. (2-tailed)	.705	.043	.050	.133		.076	.453	<.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.6	Pearson Correlation	.294	.140	.184	.206	.270	1	.603**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.053	.363	.231	.181	.076		<.001	<.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X2.7	Pearson Correlation	.108	.215	.139	.375*	.116	.603**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.487	.161	.369	.012	.453	<.001		<.001
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.414**	.416**	.519**	.603**	.539**	.749**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Y**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.195	.354 [*]	.262	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.205	.018	.086	<.001
	N	44	44	44	44	44
Y1.2	Pearson Correlation	.195	1	.469 ^{**}	.357 [*]	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.205		.001	.017	<.001
	N	44	44	44	44	44
Y1.3	Pearson Correlation	.354 [*]	.469 ^{**}	1	.224	.776 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.018	.001		.143	<.001
	N	44	44	44	44	44
Y1.4	Pearson Correlation	.262	.357 [*]	.224	1	.623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.086	.017	.143		<.001
	N	44	44	44	44	44
Total	Pearson Correlation	.617 ^{**}	.754 ^{**}	.776 ^{**}	.623 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	44	44	44	44	44

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.646	4

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47678371
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.064
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.376
	99% Confidence Interval	Lower Bound .363
		Upper Bound .388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.716	1.396
	Lingkungan Kerja	.716	1.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.394 ^a	.155	.114	1.512	1.824

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	.911		1.423	.162
	Pengembangan Karir	.080	.041	.343	1.947	.058
	Lingkungan Kerja	-.054	.041	-.235	-1.332	.190

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Berganda / Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.263	1.559		9.148	<.001
	Pengembangan Karir	.105	.071	.253	1.489	.144
	Lingkungan Kerja	.081	.070	.196	1.156	.254

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.199	2	8.599	3.760	.032 ^b
	Residual	93.778	41	2.287		
	Total	110.977	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

LAMPIRAN 2. Kuesioner Penelitian**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia
 - a. 21 - 25 Tahun []
 - b. 26 - 30 Tahun []
 - c. 31 - 35 Tahun []
 - d. 36 - 40 Tahun []
 - e. 41 - 45 Tahun []
 - f. ≥ 45 Tahun []
2. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki []
 - b. Perempuan []
3. Pendidikan
 - a. D3 []
 - b. D4 []
 - c. S1 []
 - d. S2 []
 - e. S3 []
4. Status pernikahan
 - a. Menikah []
 - b. Belum menikah []
 - c. Pernah menikah []

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya selalu memenuhi target kuantitas kerja					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

2. Pengembangan Karir (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan selalu membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.					
2	Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja dengan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk mengisi posisi jabatan/karir yang disediakan oleh Instansi.					
3	Pimpinan memberikan kesempatan berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya					
4	Instansi selalu memberikan informasi terkait dengan posisi jabatan terhadap karyawan					
5	Instansi memberikan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.					

3. Lingkungan kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sistem penerangan dalam ruangan dapat menimbulkan semangat kerja					
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan					
4	Ruangan kantor jauh dari suara bising kendaraan umum					
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai					
6	Hubungan kerja sesama rekan dan atasan yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					
7	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja saya					

LAMPIRAN 3. Data Penelitian

R	Kinerja Karyawan (Y)				Total	Pengembangan Karir (X1)					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	2	3	4	13	2	3	4	4	1	14
2	5	4	3	5	17	2	3	2	1	1	9
3	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	22
4	5	4	4	4	17	2	3	1	2	3	11
5	4	4	5	5	18	2	3	1	3	4	13
6	5	4	5	5	19	2	4	5	3	4	18
7	4	5	4	4	17	4	3	2	2	4	15
8	4	5	5	4	18	3	2	1	3	2	11
9	5	4	4	5	18	3	2	3	1	2	11
10	5	5	5	5	20	4	4	5	5	4	22
11	4	4	3	5	16	2	3	1	3	3	12
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
13	4	4	5	4	17	2	3	1	1	3	10
14	5	4	4	4	17	3	2	2	3	3	13
15	4	4	5	5	18	3	2	1	2	2	10
16	5	4	4	4	17	4	4	3	5	4	20
17	5	4	5	4	18	4	4	3	4	5	20
18	4	4	4	5	17	2	3	3	2	2	12
19	4	4	5	4	17	4	3	1	3	4	15
20	4	5	5	4	18	3	2	1	2	3	11
21	4	5	4	5	18	3	2	2	2	1	10
22	5	4	3	4	16	3	3	4	4	3	17
23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
24	4	5	4	5	18	4	5	4	3	3	19
25	4	5	4	5	18	4	5	4	2	3	18
26	4	4	4	4	16	2	3	4	4	3	16
27	5	5	5	5	20	2	3	5	3	4	17
28	5	4	5	5	19	4	4	4	3	2	17
29	5	4	5	5	19	2	5	5	4	3	19
30	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	21
31	4	5	4	5	18	3	3	2	2	5	15
32	5	5	5	5	20	4	4	5	3	2	18
33	5	5	5	4	19	2	4	3	2	3	14
34	4	4	4	4	16	3	4	4	4	5	20
35	5	5	5	5	20	2	4	1	3	5	15

36	5	5	5	5	20	1	4	5	4	3	17
37	5	4	5	4	18	3	3	3	4	4	17
38	5	5	5	5	20	2	3	3	2	4	14
39	4	5	4	4	17	2	3	2	2	3	12
40	5	5	5	5	20	3	4	5	4	4	20
41	5	5	5	5	20	4	4	3	2	4	17
42	4	4	4	5	17	3	3	1	2	5	14
43	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	18
44	5	5	5	5	20	5	4	2	3	3	17

Lingkungan Kerja (X2)							Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
3	4	2	1	5	3	2	20
4	4	4	4	5	1	2	24
4	4	5	5	5	4	5	32
5	4	5	3	2	1	2	22
5	5	3	4	5	5	4	31
3	4	5	4	5	2	1	24
3	4	2	3	1	2	3	18
4	3	4	4	2	1	1	19
4	4	4	4	4	3	2	25
5	4	4	5	4	3	5	30
4	5	3	4	3	3	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
1	5	4	4	4	2	5	25
3	4	3	3	4	2	3	22
4	4	4	5	4	1	4	26
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	4	3	4	4	4	29
4	4	3	3	4	2	1	21
4	4	4	3	3	4	3	25
4	5	4	4	5	1	2	25
3	4	4	3	4	2	2	22
5	3	4	2	3	3	2	22
5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	4	3	3	4	4	26
4	5	5	4	5	4	2	29
4	3	3	4	3	2	1	20
5	5	4	3	4	1	2	24

3	5	4	4	3	3	3	25
5	5	4	5	4	5	4	32
4	4	5	4	4	4	5	30
4	4	5	3	3	3	3	25
4	4	5	4	4	2	3	26
4	5	4	3	4	3	3	26
5	5	5	4	5	3	1	28
5	5	4	4	4	3	4	29
4	4	4	4	5	4	3	28
3	4	4	5	3	2	2	23
3	4	5	4	5	2	2	25
5	4	4	3	5	3	4	28
4	5	4	4	4	1	2	24
3	4	4	3	4	3	3	24
4	4	5	5	4	5	5	32
4	5	4	5	4	3	3	28
4	5	4	3	3	3	3	25