

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR GALESONG PRIMA KOTAMOBAGU*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, CAREER DEVELOPMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SINAR GALESONG PRIMA KOTAMOBAGU*

Oleh:

**Imelia Mogogibung¹
Lucky O. H. Dotulong²
Mac Donal Walangitan³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹imeliamogogibung@gmail.com²luckydotulong@gmail.com³macdonaldw08@gmail.com

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut, suatu organisasi didirikan untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 38. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang terhadap kinerja, pengembangan karir secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran bagi PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu agar dapat meningkatkan variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.

Kata Kunci: lingkungan kerja, pengembangan karir, kompetensi, kinerja

Abstract: Human Resources is a central factor in an organization. Whatever the form and purpose of the organization, an organization is established for the common good, and in its implementation is managed and managed by humans. Labor or employees are the most valuable resource in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, career development and competence on the performance of employees of PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. This research uses quantitative methods. The number of samples used was 38 responden. Data analysis using double linear regression analysis. The results showed that the work environment, career development and competence simultaneously had no effect on employee performance. Partially the work environment has no effect on performance, partially career development has no effect on performance, and competence partially has no effect on employee performance. Suggestions for PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu in order to increase the variables of the work environment, career development and competence in order to improve the performance of employees at PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.

Keywords: work environment, career development, competence, performance

Latar Belakang

Perkembangan dunia saat ini semakin pesat dari berbagai bidang karena kebutuhan semua orang yang semakin meningkat. Tidak hanya orang yang harus memenuhi kebutuhannya, perusahaan juga harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain demi kelangsungan hidup perusahaan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan yang muncul, sehingga manusia sebagai karyawanlah yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja adalah suatu kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan diberikan masing-masing tugas serta tanggung jawab pekerjaan sesuai kemampuan dan keahliannya. Adapun kinerja karyawan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas output serta kemampuan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dengan baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan PT Sinar Galesong Prima kotamobagu. Hasibuan (2010:85), menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan membuat konsentrasi karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya saja. Mengingat bahwa orang menghabiskan sebagian besar kehidupan mereka di tempat kerja, perubahan dalam lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh besar pada kesehatan dan kesejahteraan mereka, dan akibatnya pada pekerjaan dan kinerja organisasi Kalliath and Kalliath (2012:729). Permasalahan mengenai lingkungan kerja di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu berupa kurangnya fasilitas seperti adanya beberapa alat bengkel yang tidak tersedia di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu dan juga kurangnya fasilitas berupa computer atau laptop juga semacamnya dalam rangka untuk melakukan tugas administrasi untuk meningkatkan efisiensi kinerja para karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. lingkungan kerja atau kondisi kerja juga kurang bersih sehingga bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selain masalah yang ada, fenomena lain juga berdasarkan survey di lokasi peneliti melihat bahwa ada beberapa ruang kerja yang kurang baik seperti plafon terdapat noda air, ruangan yang kurang baik dilihat dikarenakan cat dinding ruang sudah memudar, dan sirkulasi udara yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena kurang terpeliharanya sistem sirkulasi udara di dalam kantor.

Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana pengembangan karir sangat penting dalam perusahaan. Jika pihak perusahaan atau pimpinan tidak belaku adil terhadap karyawan dalam pengembangan karir maka akan menghambat pengembangan karir karyawan dan Jika pengembangan karir dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka kinerja yang diharapkan perusahaan meningkat. Dalam pengembangan karir para karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu, setelah adanya wawancara dengan beberapa karyawan yang ada diketahui bahwa pengembangan karir para karyawan di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu terhambat dikarenakan kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk meningkatkan karir mereka dalam bekerja.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi dipertimbangkan maka semakin meningkatkan kinerjanya. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompetensi menjelaskan tingkat pengukuran standar khususnya dalam kemampuan mengidentifikasi tingkat kemampuan dan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari yang bisa dilihat oleh peneliti dapat diketahui bahwa kompetensi dari beberapa karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu seperti sikap kompetensi karyawan dalam bidang pengetahuan kerja terhadap peningkatan kinerja, dimana ditemukan masih banyak karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang perlu ditingkatkan lagi.

Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018); Ramdani, Handayani dan Madiastuti (2018); Wotulo, Sendow dan Saerang (2018); yang menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, terhadap kinerja karyawan PT Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Galesong Prima Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja Karyawan**

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2018:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah Sofyan (2013:20). lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan Sedarmayanti, (2013:23).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses dimana karyawan melakukan rencana untuk mencapai tujuan karir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali guna mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan agar berkembang lebih maju. Dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat bekerja serta mampu memberikan hasil kerja secara maksimal pada perusahaan. Karir adalah seluruh pekerjaan/ jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang Handoko, (2014:123).

Kompetensi

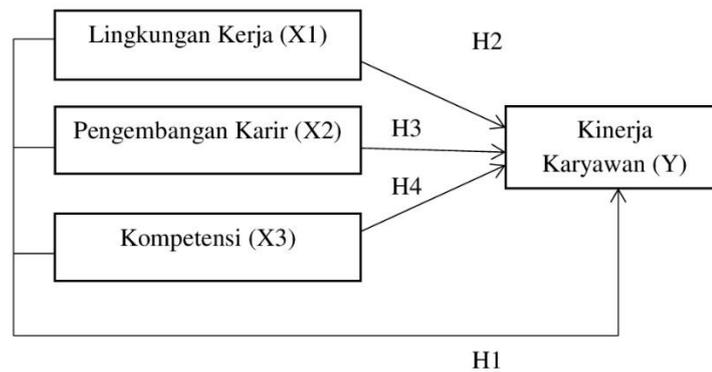
Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan atau pengalaman Wirawan (2009:9). Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Edison dkk., (2017:140), adalah “karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”.

Penelitian Terdahulu

Kusumasari dan Lukiastuti (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Rosmadi (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Gardautama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Tambingon, Tewal dan Trang (2019) melakukan penelitian yang berjudul A Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori 2022***Hipotesis Penelitian****Hipotesis**

H1: Lingkungan Kerja diduga secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Pengembangan Karir diduga secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Kompetensi diduga secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel dalam penelitian. Penelitian ini mencari hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Pengembangan Karir (X), terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Arikunto (2013: 173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2013:117) mendefinisikan populasi adalah sebagai suatu generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya mencakup seluruh karyawan PT Sinar Galesong Prima Kotamobagu. Dengan jumlah 62 karyawan. Menurut Sugiyono (2013:118) sebagai berikut "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel yang didapat adalah 38 responden.

Data dan Sumber

1. Data kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri- ciri, kata-kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman,

pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Pengujian statistik *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

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

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	X1.1	0.637	0.000	Valid
	X1.2	0.692	0.000	Valid
	X1.3	0.732	0.000	Valid
	X1.4	0.581	0.000	Valid
	X1.5	0.675	0.000	Valid
Pengembangan Karir X2	X2.1	0.697	0.000	Valid
	X2.2	0.688	0.000	Valid
	X2.3	0.502	0.001	Valid
	X2.4	0.675	0.000	Valid
	X2.5	0.695	0.000	Valid
Kompetensi X3	X3.1	0.668	0.000	Valid
	X3.2	0.773	0.000	Valid
	X3.3	0.647	0.000	Valid
Kinerja Y	Y.1	0.660	0.000	Valid
	Y.2	0.740	0.000	Valid
	Y.3	0.720	0.000	Valid
	Y.4	0.744	0.000	Valid
	Y.5	0.796	0.000	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 1 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability* (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua item yang dianalisis sudah valid, karena nilai Signifikansi (Sig.) lebih rendah dari 0.05.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja X1	0.684	Reliabel
Pengembangan Karir X2	0.662	Reliabel
Kompetensi X3	0.681	Reliabel
Kinerja Y	0.785	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliabel*, karena data menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel X1 (0.684), X2 (0.662), X3 (0.681) dan Y (0.785) memiliki nilai diatas 0,6.

Uji Asumsi Klasik

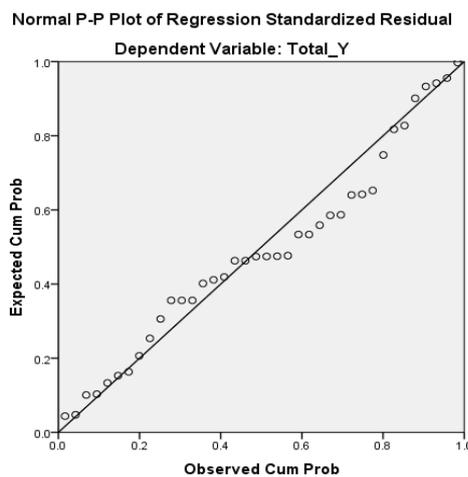
Melihat hasil pada Tabel 3 berikut hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Lingkungan Kerja 0.642, Pengembangan Karir 0.742, Kompetensi 0.832. Sementara itu, hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Lingkungan Kerja 1.557, Pengembangan Karir 1.347, dan Kompetensi 1.201. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.795	3.817		3.090	.004		
Lingkungan Kerja	.235	.151	.303	1.560	.128	.642	1.557
Pengembangan Karir	.006	.154	.007	.040	.968	.742	1.347
Kompetensi	.289	.264	.187	1.096	.281	.832	1.201

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

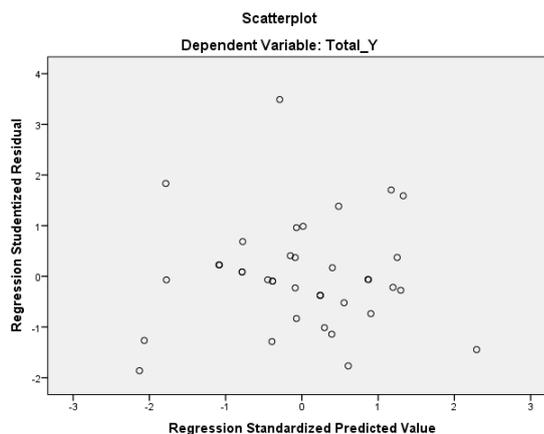
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
 Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastsitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Table 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.795	3.817		3.090	.004
	Lingkungan Kerja	.235	.151	.303	1.560	.128
	Pengembangan Karir	.006	.154	.007	.040	.968
	Kompetensi	.289	.264	.187	1.096	.281

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 11.795 + 0.235 X_1 + 0.006 X_2 + 0.289 X_3.$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.8 adalah 11.795 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 11.795.
2. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.235 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Pengembangan Karir dan Kompetensi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.235.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0.006 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pengembangan Karir sementara Lingkungan Kerja dan Kompetensi diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.006.
4. Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0.289 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Kompetensi sementara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir diasumsikan sama, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.289.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.003	3	7.001	2.419	.083 ^b
	Residual	98.392	34	2.894		
	Total	119.395	37			

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Dari tabel dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 2.419 sementara Ftabel sebesar 2.93 ini berarti nilai Fhitung < Ftabel, sehingga Ha ditolak dan H0 diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara bersama-sama/simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji Parsial (t)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh:

1. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka thitung 1.560 < ttabel sebesar 1.690 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.128 dengan demikian H2 ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk variabel Pengembangan Karir diperoleh angka thitung 0.040 < ttabel sebesar 1.690 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.968, dengan demikian maka H3 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

3. Untuk variabel Kompetensi diperoleh angka thitung $1.096 < t_{tabel}$ sebesar 1.690 dan taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.281 dengan demikian H_4 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan harus dilihat dari suatu lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja adalah kehidupan social dalam suatu perusahaan. Tanpa lingkungan kerja yang baik karyawan jenuh dan tidak betah dalam melakukan suatu pekerjaan. Dari hasil yang telah didapat melalui hitungan yang ada di atas dapat diketahui bahwa secara parsial Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan peneliti bahwa PT. Sinar Galesong Prima bergerak dalam bidang dealer dan juga bengkel mobil, dimana biarpun bengkel PT. Sinar Galesong Prima kurangnya pendingin ruangan, fasilitas computer, dan tidak selalu bersih sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja para karyawan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan pengembangan karir adalah suatu bentuk perubahan yang perusahaan lakukan terhadap karyawan dan perusahaan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang di dapat dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Sinar Galesong Prima yang diterapkan oleh pimpinan yang ada di PT. Sinar Galesong Prima tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Pengembangan Karir yang dilakukan PT. Sinar Galesong Prima di ikuti oleh para karyawan namun ternyata, pengembangan karir tersebut tidak diterapkan dalam kerja mereka sehingga pengembangan karir tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali, Saranani dan Hermawati (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi perusahaan dapat dilihat dari suatu sikap dan pengetahuan karywan dalam kinerja perusahaan yang menunjukkan suatu performa seseorang dalam bekerja. Dilihat dari hasil yang telah dihitung di atas, dapat dikatakan bahwa Kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Disini berarti pengetahuan, keterampilan dan sikap tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Sinar Galesong Prima. Dari yang bisa dilihat bahwa kompetensi dari beberapa karyawan yang ada seperti sikap mereka yang bisa dibilang kadang tidak bisa diterima oleh penjual maupun rekan kerja mereka, hal tersebut berdasarkan hasil penelitian tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumasari dan Lukiastuti (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik dapat menentukan naik turunnya suatu kinerja baik dari lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompetensi dalam mewujudkan kinerja. lingkungan kerja perusahaan dapat dilihat dari kegiatan dan aktivitas karyawan dalam melakukan kinerja yang menyenangkan dalam suatu pekerjaan. Pengembangan karir dapat dilakukan dalam proses yang dapat perusahaan dan karyawan lakukan agar mampu menunjukkan suatu kemampuan dan peningkatan dalam kinerja perusahaan. Kompetensi perusahaan dapat dilihat dari suatu kualitas kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setelah dihitung lewat SPSS dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima.

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
3. Pengembangan Karir secara parsial tidak memiliki pengaruh Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.
4. Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu sebaiknya meningkatkan lagi kepedulian karyawan terhadap meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu harus menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi bagi karyawan, dan juga memperhatikan akan kebersihan di perusahaan.
3. PT. Sinar Galesong Prima harus meningkatkan lagi pengembangan karir bagi karyawan, dan harus meningkatkan lagi kepercayaan diri mereka untuk melakukan pengembangan karir.
4. PT. Sinar Galesong Prima harus memperhatikan lagi bagaimana para karyawan bersikap saat mereka melakukan pekerjaan mereka di PT. Sinar Galesong Prima Kotamobagu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. V., Saranani. F., dan Hermawat. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5, No.1.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Emron Edison dkk., (2017). . Alfabeta, Bandung
- Elizer., dan Tanjung. H. (2018) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, No. 1. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kalliath, T., Kalliath, P. (2012). Achieving Employee Wellbeing in a Changing Work Environment ; An Expert Comentary on Current Scholarship. *International Journal of Manpwer*, Vol. 33, No.7. <https://www.deepdyve.com/lp/emerald->
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja wali Pres.
- Kusumasari. D. I., dan Lukiastuti. F. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*. Vol. VIII. No. 1. <http://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/view/69>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Ramdani. H.C., Handayani. F., dan Madiastuti. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Banten. *Jurnal JIPIS*. Vol .27. No . 1. <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/JIPIS/article/download/83/pdf>
- Rosmadi. M. L. N., (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcin PT. Gardautama. *Jurnal JBMI*. Vol.14 No. 3. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/article/download/2835/2051>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering, *Jurnal MEIJ*. Vol.2 No.1 . <https://jurnal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Sugiyono. (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Tambingon. C. K., Tewel. B., dan Trang. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wotulo. A.G., Sendow. G.M., dan Saerang. R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank SulutGo Pusat Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20999>

