

Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV ATALA GLOBAL INDONESIA

Wulan

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta No 448 Bandung 40266
wulan@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Dadan Abdul Aziz Mubarak

Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung 40266
dadan.abdul@inaba.ac.id

Article's History:

Received 1 Januari 2024; Received in revised form 15 Januari 2024; Accepted 18 Januari 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Wulan., Saputro, A. H., & Mubarak, D. A. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV ATALA GLOBAL INDONESIA (Studi Pada Konsumen Di Kota Bekasi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 116-125. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2053>

Abstrak:

Berdasarkan uraian di atas dan dari beberapa pendapat ahli, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Atala Global Indonesia. Penelitian yang digunakan peneliti metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Atala Global Indonesia sebanyak 30 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS 29 dengan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial atau uji T variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $2,692 < 2,056$ T tabel dengan tingkat sig $0,012 < 0,05$. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $0,552 < 2,056$ T tabel dengan tingkat sig $0,018 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari T hitung $3,390 > 2,056$ T tabel dengan tingkat sig $0,002 < 0,05$. Sedangkan secara bersama-sama atau melalui Uji F variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari hasil F hitung $105,573 > 2,96$ F tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas dan kinerja karyawan merupakan faktor kunci untuk kesuksesan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih kompetitif dan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting.

Kepemimpinan memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi, membimbing, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menginvestigasi peran kepemimpinan dalam konteks kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka dalam organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi. Penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat adalah faktor kunci dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja karyawan yang tinggi. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, dukungan sosial, dan perasaan aman di lingkungan kerja dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan dan akhirnya kinerja mereka. Oleh karena itu, perlu untuk memahami bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan :“suatu perencanaan pengorganisasian, pengadaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dalam mengelola pegawai bertujuan untuk memelihara, memaksimalkan, dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan bahwa “kinerja karyawan ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dan tanggungjawab dalam periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2017:65) mengatakan bahwa “kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan”.

Dari beberapa definisi para ahli di atas mengenai kinerja, dapat dipahami kinerja ialah menekankan pada hasil yang dicapai atau diraih seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kemampuannya sebagai kontribusi kepada organisasi, baik dengan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas pada periode tertentu.

Menurut Mangkunegara Indikator kinerja sebagai berikut:

- 1.Kualitas Kerja
- 2.Kuantitas Kerja
- 3.Tanggung Jawab
- 4.Kerjasama

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017:187) “Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama”.

Lalu dijelaskan oleh menurut Rivai dan Sagala (2014:87) “Kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi serta mengarahkan orang lain dengan kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat untuk menggapai tujuan bersama.” Terkait dengan kepemimpinan sejalan pula oleh Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang dapat mempengaruhi setiap anggota organisasi untuk dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis dapat memahami bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kepemimpinan menurut Rivai dan Sagala yaitu:

1. Intruksi kerja

2. Pembagian tugas
3. Kemampuan memotivasi
4. Keterampilan komunikasi

Pengembangan Karir

Hamali, (2016:153) menjelaskan pengembangan karir adalah suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. kemudian pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjasi semakin matang.

Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan untuk mencapai jabatan/posisi yang diinginkan dalam suatu perusahaan.

Indikator pengembangan karir menurut Hasibuan yaitu:

1. Mutasi
2. Promosi Jabatan
3. Masa Kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

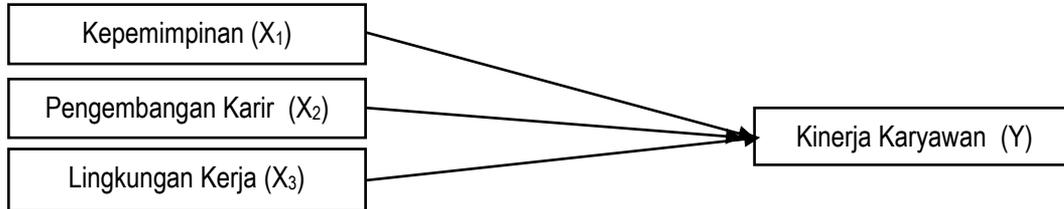
Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh pegawai selama bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam bekerja

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti 2017

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Temperature
 - c. Kelembapan
 - d. Sirkulasi udara
 - e. Kebisingan
 - f. Getaran mekanis
 - g. Bau bauan
 - h. Tata warna
 - i. Dekorasi tata letak
 - j. Music
 - k. Keamanan
2. Lingkungan kerja non fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, penulis menetapkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Menurut Sugiono (2014:93), menjelaskan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan judul penelitian, maka hipotesis yang diajukan adalah hipotesis asosiatif yaitu:

1. H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan.
3. H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Metode deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) metode verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Wawancara Penulis melakukan wawancara langsung terhadap orang-orang yang dapat memberikan sejumlah bahan atau informasi khusus sebagai pelengkap yang diperlukan dalam rangka pengumpulan data.
2. Kuesioner Kuesioner merupakan suatu perangkat guna mengetahui pendapat konsumen yang dijadikan responden mengenai Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Atala Global Indonesia

Populasi dan Sample

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan CV Atala Global Indonesia sebanyak 30 responden.

Sample

Sampel Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, biaya dan jumlah populasi yang sangat banyak. Sampel dari penelitian ini ialah jumlah populasi karyawan CV Atala Global Indonesia sebanyak 30 responden.

Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan tabel dibawah menyatakan bahwa instrumen-instrumen pada variable Kinerja (Y), Kepemimpinan (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki nilai Pearson Correlation atau Koefisien Korelasi untuk masing-masing butir pertanyaan lebih besar dari 0,361. Sehingga dapat bahwa dinyatakan instrument tersebut valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R hitung | R tabel | Nilai Sign | Keterangan |
|--------------------------------------|-------|----------|---------|------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,591 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.2 | 0,812 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.3 | 0,752 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.4 | 0,732 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.5 | 0,649 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.6 | 0,402 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.7 | 0,337 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.8 | 0,482 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.9 | 0,793 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.10 | 0,578 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | Y.11 | 0,367 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| Kepemimpinan (X ₁) | X1.1 | 0,794 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.2 | 0,757 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.3 | 0,820 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.4 | 0,789 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.5 | 0,829 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.6 | 0,876 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.7 | 0,759 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X1.8 | 0,518 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| Pengembangan Karir (X ₂) | X2.1 | 0,495 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.2 | 0,512 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.3 | 0,614 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.4 | 0,631 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.5 | 0,636 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.6 | 0,664 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.7 | 0,698 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.8 | 0,556 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.9 | 0,749 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X2.10 | 0,610 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | X3.1 | 0,773 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.2 | 0,663 | 0,361 | 0,001 | Valid |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| | X3.3 | 0,794 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.4 | 0,607 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.5 | 0,690 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.6 | 0,700 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.7 | 0,750 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.8 | 0,718 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.9 | 0,788 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.10 | 0,684 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| | X3.11 | 0,692 | 0,361 | 0,001 | Valid |

Sumber : Output SPSS Diolah Peneliti 2023

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria | Keterangan |
|--------------------------------------|----------------|----------|------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | 0,784 | 0,6 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X ₂) | 0,752 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0,770 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,743 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Ouput SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari r hitung > r tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual | |
|--|-------------------------|-----------------------------|------|
| N | | 30 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 1,25408840 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,115 | |
| | Positive | ,064 | |
| | Negative | -,115 | |
| Test Statistic | | ,115 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | ,380 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,368 |
| | | Upper Bound | ,393 |

- 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.

Sumber : Ouput SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai Sig sebesar 0,200 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,05. Dengan demikian, hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

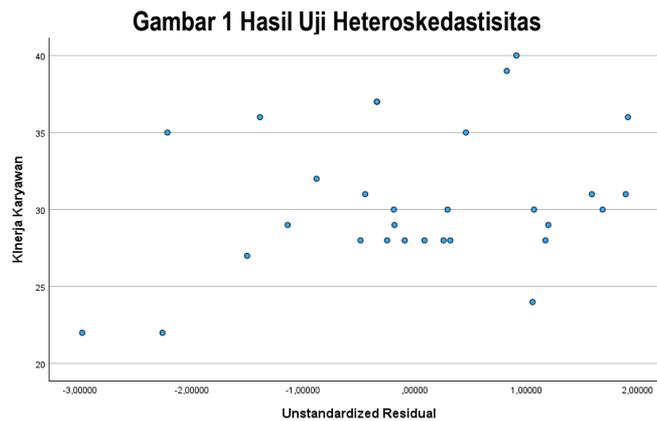
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 9,856 | 1,316 | | 7,488 | <,001 | | |
| | Kepemimpinan | ,299 | ,111 | ,356 | 2,692 | ,012 | ,167 | 5,985 |
| | Pengembangan Karir | ,085 | ,154 | ,095 | ,552 | ,585 | ,100 | 10,044 |
| | Lingkungan Kerja | ,360 | ,106 | ,540 | 3,390 | ,002 | ,115 | 8,679 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

- Pada variabel Kepemimpinan (X1), nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,985 lebih kecil dari pada 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,167 lebih besar dari 0,10
- Pada variabel pengembangan karir (X2), nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 10,004 sama dengan pada 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,100 lebih besar dari 0,10
- Pada variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 6,697 lebih kecil dari pada 10 dengan nilai tolerance sebesar 0,115 lebih besar dari 0,10

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Gambar diatas, hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, ini menunjukkan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas

C. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 9,856 | 1,316 | | 7,488 | <,001 |
| | Kepemimpinan | ,299 | ,111 | ,356 | 2,692 | ,012 |
| | Pengembangan Karir | ,085 | ,154 | ,095 | ,552 | ,585 |
| | Lingkungan Kerja | ,360 | ,106 | ,540 | 3,390 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis secara parsial maka:

- Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan $t = 2,692$ dengan nilai signifikansi 0,012. Sehingga, dapat disimpulkan $3,887 > 2,056$ dan $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.
Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan $t = 0,552$ dengan nilai signifikansi 0,018. Sehingga, dapat disimpulkan $0,552 < 2,056$ dan $0,018 < 0,585$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan $t = 3,390$ dengan nilai signifikansi $0,005$. Sehingga, dapat disimpulkan $3,390 > 2,056$ dan $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1 | Regression | 555,591 | 3 | 185,197 | 105,573 | <,001 ^b |
| | Residual | 45,609 | 26 | 1,754 | | |
| | Total | 601,200 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.30 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $105,573$ lebih besar dari F_{tabel} $2,96$ ($105,573 < 2,96$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Kepemimpinan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai $0,942$. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel $,887 > 2,056$ dan $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai $0,946$. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel $0,552 < 2,056$ dan $0,018 < 0,585$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Pengembangan Karir Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi secara paengujian diperoleh melalui nilai t hitung $> t$ tabel $3,390 > 2,056$ dan $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV Atala Global Indonesia, dapat diketahui bahwa:

1. Kinerja memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pada CV Atala Global Indonesia masih terbilang kurang baik.
2. Kepemimpinan memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan pada CV Atala Global Indonesia masih terbilang kurang baik.
3. Pengembangan Karir memiliki rata-rata skor pada kategori kurang baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir pada CV Atala Global Indonesia masih terbilang tidak baik.
4. Lingkungan Kerja memiliki rata-rata skor pada kategori tidak baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja pada CV Atala Global Indonesia masih terbilang kurang baik.
5. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai $t = 0,887$ dengan nilai signifikansi $0,012$. Sehingga, dapat disimpulkan $0,887 > 2,056$ dan $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai $t = -0,552$ dengan nilai signifikansi $0,018$ Sehingga, dapat disimpulkan $0,552 > 2,056$ dan $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai $t = 3,390$ dengan nilai signifikansi $0,002$. Sehingga, dapat disimpulkan $3,390 > 2,056$ dan $0,002 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
8. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa Fhitung sebesar $105,573$ lebih kecil dari Ftabel ($105,573 < 2,96$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara kepemimpinan, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima

Daftar Pustaka

Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agari, A.F., & Suhermin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Distrindo Bakti Utama. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(4), 1-20
- Dra. Umi Farida, MM. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo:umpo press
- Edy, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja : teori dan aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hilmawan, Ipan. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT Verena Multi Finance. *Jurnal Rekaman*, 6(1), 2598-8107
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS Handoko, 2012. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kashmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Kartono dan Kartini. 2017. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Riva'i. (2014). Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktek. Jakarta: Radja Grapindo Persada
- Setiawan, K.A., & Mujati, N.W., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud* (5)12, 7956-7983
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama
- Sedarmayanti. (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Sondong P, Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BumiAksara

SUMBER JURNAL

- Abdul Haebaramli, R. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Cendekiawan*.
- Ahmad Nurdin, A. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Riset Manajemen Pro*.
- Akhmad Darmawan, A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*.
- Amelia, U. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, CAREER DEVELOPMENT, DAN LINGKUNGAN KERJA. *Garuda - Garba Rujukan Digital*.
- Bahri, S. M. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*.
- Harmon, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*.

- NS Development. (2023, Oktober Jumat). Retrieved from Manfaat Pengembangan Karir: <https://nsd.co.id/posts/manfaat-pengembangan-karir.html>
- Rahmad Bahagia, L. P. (2016). Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Indonesia*.
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramasa Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572 <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Wade, Nita Muizu, U. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Pendidikan Kerjasama Indonesia (PERWIA)*.
- Wahidatus Sarifah, A. F. (2016). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT NUSANTARA TOUR SEMARANG. *Journal of Management*.