

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI MARKETING
PT. PUTRA GUNA JAYA MULIA SURABAYA**

Oleh :

¹⁾Siska Dina Pratiwi

²⁾Indriana Kristiawati

Jl. Perak Barat. No.173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota SBY,
Jawa Timur 60177

Email :

¹⁾psiskadina@gmail.com

²⁾indriana.k@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan sampel yang dilakukan pada 50 responden PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknis analisis data dengan regresi linier berganda. Menganalisis data sebelum melakukan pengujian kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil dari penelitian menyatakan sebagai berikut : (1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya adalah lingkungan kerja yang semakin baik, maka Kinerja Karyawan juga akan baik. (2) Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya bahwa adanya peningkatan pengembangan karir pada perusahaan, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang artinya penerapan disiplin pada perusahaan semakin baik, maka semakin baik juga kinerja karyawan. (4) Variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya bahwa motivasi yang diberikan perusahaan semakin meningkat dan baik, maka semakin baik juga kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peranan yang sangat penting dalam perusahaan ialah adanya kehadiran SDM. Kekuatan terhadap kerja itu sendiri mempunyai kapasitas yang sangat luar biasa untuk tetap bisa melakukan suatu kegiatan dalam pekerjaan. Dalam mencapai efisiensi yang maksimal, potensi untuk keseluruhan sumber daya manusia perusahaan sangat harus dimanfaatkan secara optimal.

Perusahaan serta karyawan ialah dua hal yang sama – sama membutuhkan, dengan artian jika karyawan menang dalam mendorong bisnis perusahaan, maka perusahaan juga akan memperoleh keuntungan yang sama. Prestasi bagi karyawan ialah pengakuan kapasitas dan kesempatan yang sebenarnya mereka punya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya hal tersebut, perusahaanpun mengartikan bahwa prestasi ialah cara untuk terus berkembang dalam melakukan pekerjaan. Dikutip menurut Hani (2014:34) mengatakan jika setiap kebutuhan SDM berfokus ialah untuk membantu dalam pekerjaan, sehingga sangat diharapkan untuk karyawan bisa meningkatkan prestasi kerjanya.

Prestasi karyawan ialah suatu aktivitas setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Begitupun perusahaan juga harus menegaskan bahwa setiap karyawan harus menyelesaikan suatu pencapaian dalam pekerjaan, karena karyawan yang tak tertandingi akan selalu membuat komitmen yang ideal untuk perusahaan. Dengan demikian, kelangsungan perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi para pekerjanya. Sedangkan pernyataan dari Moeheriono (2012:95) kinerja ialah suatu penggambaran sejauh mana program tindakan ataupun strategi guna mencapai tujuan, sasaran, visi serta misi perkumpulan yang dituangkan dalam organisasi.

Mengingat begitu pentingnya dalam menumbuhkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Lingkungan kerja. Hal utama yang harus diupayakan untuk membenarkan kinerja pada karyawan ialah menjamin bahwa karyawan bisa menuntaskan tugas serta kewajibannya tanpa adanya perasaan tertekan. Salah satu bentuk memperhatikan pentingnya lingkungan yang baik, PT. Jatim Petroleum Transport sebagai salah satu perusahaan ekspedisi yang didirikan pada tahun 2007 telah melakukan *Gathering* karyawan di Coban Rondo pada tahun 2019. Hal itu berefek pada hubungan antar karyawan yang semakin harmonis, karena terdapat banyak aktifitas yang membuat para karyawannya bekerja sama satu sama lain. Dengan semakin membaiknya hubungan antar karyawan, maka semakin baik pula ruang lingkup kerja perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan serta positif dapat menciptakan semangat atau motivasi kerja serta kepercayaan yang baik bagi karyawannya bekerja lebih efektif juga efisien. Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan ialah pengembangan karir dalam mencapai keefektifitasan kinerja karyawan.

Pengembangan karir pada suatu perusahaan akan dikatakan baik jika ada sumber dari pembelajaran resmi, prestasi dalam bekerja, produktivitas kerja, keahlian kerja, peningkatan jabatan, pelatihan karyawan, jenjang karir, serta perencanaan kerja. Dengan adanya pengembangan karir, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai kemampuan lebih bagus dari keahlian dahulu, sehingga hendak bisa mengenali peran dan fungsi serta tanggung jawab dalam area kerja. Pengembangan karir memiliki tujuan dalam membiasakan kebutuhan serta tujuan karyawan dengan suatu kesempatan karir yang tersedia didalamnya (Rivai, 2012:290). Maka dari itu, upaya dalam membangun suatu kerangka pengembangan karir yang sudah dirancang dengan baik hendak sangat amat menolong karyawan dalam membedakan kebutuhan profesi dan juga dapat menepatkan antara tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

Selain adanya pengembangan karir yang bisa pengaruhi kinerja karyawan, namun terdapat aspek lain yang dapat pengaruhi besar rendahnya kerja karyawan ialah disiplin kerja dari diri seorang karyawan. Menurut (Rivai Veithzal, 2013) disiplin kerja ialah sesuatu yang memiliki pengaruh pada tingkat prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, maka perusahaan bisa mencapai tujuan dari program kerja yang sedang dikerjakan.

Karyawan bekerja karena sebab mereka ingin kebutuhan hidupnya terpenuhi. Cara untuk dapat terpenuhi, karyawan harus mampu meningkatkan dan mempertahankan semangat dalam bekerjanya. Sehubungan dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan meletakkan pentingnya motivasi kerja

pada diri seorang karyawan. Seperti yang dikatakan Afandi (2018:23) bahwa motivasi ialah kemauan yang asalnya dari dalam diri individu, sebab karyawan akan terdorong serta termotivasi guna melaksanakan kegiatannya dengan rasa ikhlas, ketekunan, dan suka cita. Sehingga hasil kerja yang ia peroleh dengan kualitas yang bagus dan sesuai harapan.

Salah satu tanggung jawab yang harus selalu diperhatikan oleh pimpinan ialah memperhatikan kinerja karyawan. Seperti pernyataan yang telah dikutip oleh Sedarmayanti (2013:260) bahwa kinerja ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing – masing guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan selalu menjadi masalah yang sering dihadapi manajemen perusahaan karena perlu memahami beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat dikatakan bagus serta memuaskan, jika pencapaian tujuan pada perusahaan sesuai dengan *standart* yang telah ditetapkan.

PT. Putra Guna Jaya Mulia didirikan di Surabaya pada tanggal 17 Oktober 1968, bergerak dibidang Sea Freight Forwarder dan Logistic (Pengangkutan & Pengiriman Barang) dari asal barang sampai tujuan memakai kapal laut di pelabuhan Tanjung Perak, Surabaya, juga berupaya memastikan karyawan memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. PT. Putra Guna Jaya Mulia selalu meningkatkan dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap customernya, seperti *motto* yang diusung, yaitu “*Delivery Your Smile*” (mengantar senyuman Anda). Maka dari itu, dalam penelitian ini akan disurvei mengenai kinerja karyawan yang berfokus pada faktor variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimaksudkan sebagai masukan dan menjaga independensi perusahaan terkait.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan menyajikannya dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya**”.

Rumusan Masalah

Dalam riset ini terdapat beberapa rumusan masalah yang bersumber dari latar belakang yang sudah ditulis diatas, ialah :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia ?

Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan yang sudah disebutkan diatas, sehingga dalam riset ini mempunyai tujuan seperti berikut :

1. Mengenal serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.
2. Mengenal serta menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.
3. Mengenal serta menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kineja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.
4. Mengenal serta menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia.

Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia guna memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi kerja sehingga perusahaan dapat menentukan kebijakan – kebijakan paling tepat.
2. Bagi akademik
Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas informasi dan pengetahuan bagi siapapun yang membacanya dan idelanya cenderung menjadi referensi dan pemikiran serta dapat memberikan data dalam karya – karya berikutnya.
3. Bagi penulis
Dalam penelitian ini, diharapkan penulis memperoleh pemahaman serta pengetahuan untuk memahami pentingnya menerapkan kebutuhan yang dipelajari selama masa kuliah ke dunia bisnis secara nyata.

II. LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang digambarkan oleh Agung dan Astuti (2019) ialah suatu lingkungan dimana pegawai harus mempunyai tanggung jawab penuh atas resiko yang dihadapi. Suatu lingkup kerja harus memberikan kenyamanan kepada karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik.

Dimensi Lingkungan Kerja

Dikatakan oleh Siagian (2014 : 59) bahwa Lingkungan Kerja dalam organisasi ada dua aspek, khususnya:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Tempat kerja yang sebenarnya ialah suatu kondisi yang sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Beberapa indikator pada lingkungan kerja fisik, yakni :
 - a. Bangunan lingkungan kerja
 - b. Peralatan kerja yang memuaskan
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkut
2. Lingkungan Kerja Non – Fisik
Terciptanya situasi dan kondisi lingkungan bekerja yang harmonis, karena adanya penghubung antara karyawan dan atasan. Ada beberapa indikator pada lingkungan kerja non fisik, yaitu :
 - a. Koneksi rekan kerja
 - b. Hubungan kerja atasan dengan karyawan
 - c. Kerjasama sesama karyawan

Pengembangan Karir

Telah dikemukakan oleh Stone dalam Kadarisman (2013) ialah suatu organisasi atau perusahaan yang telah dirancang untuk menduduki sebuah jabatan yang akan dilakukan dimasa yang akan mendatang. Sedangkan (Sudiro, 2011:91) mengatakan arti pengembangan karir merupakan salah satu proses dalam meningkatkan kemampuan kerja individu guna mencapai karir yang diidamkan.

Dimensi Pengembangan Karir

Gomez, et al dalam Tamalika (2017:163) ada dua dimensi dalam pengembangan karir, yakni :

1. Perencanaan karir ialah suatu proses yang dinilai individu dan didukung oleh Departemen SDM untuk mengevaluasi. Ada beberapa indikator dari perencanaan karir :
 - a. Peminat karyawan dalam perusahaan.
 - b. Adanya peluang pengembangan karir dalam perusahaan.
 - c. Kejelasan rencana karir saat ini dan kedepannya.

2. Manajemen karir ialah suatu prosedur penyelesaian pada organisasi dengan menggabungkan SDM dengan lebih spesifik, yakni seperti mengevaluasi kerja karyawan. Indikator managementt karir meliputi :
 - a. Mengintegrasikan perencanaan SDM.
 - b. Menyebarkan informasi karir.
 - c. Mempublikasikan lowongan pekerjaan.
 - d. Pengalaman kerja.
 - e. Pendidikan dan pelatihan.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) berpendapat disiplin kerja ialah cara setiap orang berperilaku sesuai metode dan pedoman kerja yang ada atau perilaku dan sikap sesuai dengan norma perusahaan atau organisasi baik terstruktur maupun tidak. Seperti yang ditunjukkan oleh Ardana (2012) pernyataan mengenai disiplin kerja ialah mentalitas mematuhi dan menyetujui pedoman yang relevan.

Dimensi Disiplin Kerja

Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambelo (2016:356) menjelaskan beberapa dimensi serta indikator dari disiplin kerja, yaitu:

1. Jumlah kehadiran
Semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai. Indikator frekuensi kehadiran memiliki dua indikator pendukung yaitu kehadiran dan ketidakhadiran pegawai pada saat jam kerja.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
Harus melakukan semua pekerjaannya dengan penuh perhitungan dan ketelitian, serta sangat memperhatikan diri dan pekerjaannya. Indikator peringatan karyawan diukur oleh dua indikator pendukung yaitu ketelitian dan perhitungan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Pelaksanaan setiap pekerjaan, perusahaan pasti memiliki standar kerja yang telah ditetapkan dan karyawan harus mematuhi sesuai dengan aturan kerja dan pedoman pencegahan atau pencegahan kecelakaan kerja. Ketaatan pada standar kerja memiliki indikator pendukung, yaitu mentaati terhadap aturan kerja serta tanggung jawab.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Dirancang untuk kemudahan penggunaan. Pada dimensi kepatuhan terhadap aturan kerja diukur dengan 2 indikator pendukung yaitu kepatuhan dan kelancaran.
5. Etos kerja
Pekerja perlu menciptakan suasana yang harmonis dan saling menghormati dengan rekan kerja melalui pekerjaannya. Pada dimensi etos kerja diukur oleh indikator pendukung, yaitu suasana harmonis serta sikap saling menghormati.

Motivasi Kerja

Nurhadi Sudjoni (2016) menjelaskan pengertian motivasi kerja ialah menciptakan pikiran atau situasi kerja dengan sedemikian rupa, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat bahkan antusias. Sedangkan Novitasari (2017) menjelaskan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan orang menuju tujuan tertentu. Setiap karyawan termotivasi secara berbeda, karena perbedaan itulah tujuan dan kebutuhan setiap orang di tempat kerja berbeda.

Dimensi Motivasi Kerja

Sunyoto (2013) mengatakan dimensi pada motivasi kerja terdiri atas beberapa hal sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi
Karyawan dengan prestasi yang tinggi sangat termotivasi oleh pekerjaan yang kompetitif dan menantang. Karyawan selalu mencari peluang kemajuan di setiap pekerjaannya dan mereka selalu

berusaha untuk mencapai kepuasan kerja dengan jauh lebih baik. Diukur menggunakan indikator kebutuhan berprestasi, yakni :

- a. Keinginan dalam mencapai prestasi.
 - b. Memenuhi standar.
 - c. Berusaha meningkatkan kemampuan.
2. Kebutuhan akan hubungan atau berafiliasi
Karyawan lebih suka bekerja dilingkungan yang memungkinkan interaksi pribadinya lebih besar. Berikut ialah indikatornya :
- a. Menjalin hubungan personal yang bersahabat.
 - b. Menjalin hubungan personal yang kuat.
3. Kebutuhan akan kekuasaan
Sebuah kemauan yang kuat untuk menjadi orang yang sangat berpengaruh di perusahaan, sebab adanya hal tersebut karyawan dimotivasi oleh kebutuhan akan reputasi serta harga diri. Ada beberapa indikator sebagai berikut:
- a. Keinginan mempengaruhi rekan kerja.
 - b. Bertanggung jawab atas orang lain.
 - c. Memiliki hak atas orang lain.

Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan berdiri atas dasar niat dan harapan yang ingin dicapai. Karakteristik perusahaan menjadi pengaruh tersendiri dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan ialah hubungan yang tercipta antara karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dan merupakan salah satu kegiatan yang baik dari perusahaan.

Dikutip pernyataan dari Hasibuan sa Pratiwi (2018:29), kinerja pegawai ialah upaya dalam suatu perusahaan yang secara teratur dapat mengelola peluang pegawai agar dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik dalam organisasi.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dikutip pada pernyataan Setiawan (2014:147), terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yakni :

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas
Hal ini terdiri atas pengelolaan waktu dan penyelesaian pekerjaan yang digunakan karyawan.
2. Kesesuaian Jam Kerja
Sudah seharusnya karyawan bersedia guna mematuhi kebijakan pada perusahaan dalam perihal ketepatan waktu, seperti contoh absensi.
3. Tingkat kehadiran
Hal ini dapat dinilai melalui banyaknya absensi karyawan pada perusahaan dalam periode tertentu.
4. Kerjasama antar Karyawan
Guna mencapai hasil kerja yang diinginkan, kemampuan pada karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain ialah hal yang perlu dilakukan untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi karyawan sangat bergantung pada lingkungan kerja pada perusahaan, sehingga perusahaan harus bisa membuat bagaimana caranya karyawan mendapatkan rasa nyaman serta aman terhadap lingkungan kerja yang disediakan perusahaan. Jika perusahaan tidak menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka dapat mengacaukan konsentrasi kerja pegawai sehingga akan berdampak penurunan pada kinerja karyawan.

Nova Syafrina & Sudarmin Manik (2018) menerangkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa sudah seharusnya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik, agar berdampak positif terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Melewati pertumbuhan karir di perusahaan kemudian bercita-cita untuk tumbuh menjadi karyawan untuk bisa memperoleh posisi yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu pengembangan karir ini akan menjadi cara bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuan kerjanya dan kesanggupannya dalam mengisi posisi yang ada.

Hasil penelitian menurut Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung (2020) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan penjelasan ini ialah karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Shelvi Aprilia Suryadani (2016) memperlihatkan adanya pengaruh yang positif pada pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pula penerapan pengembangan karir dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap serta perilaku memperlihatkan bahwa seorang karyawan mematuhi peraturan dalam perusahaan. Dari perbedaan arti dari disiplin serta kinerja dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja.

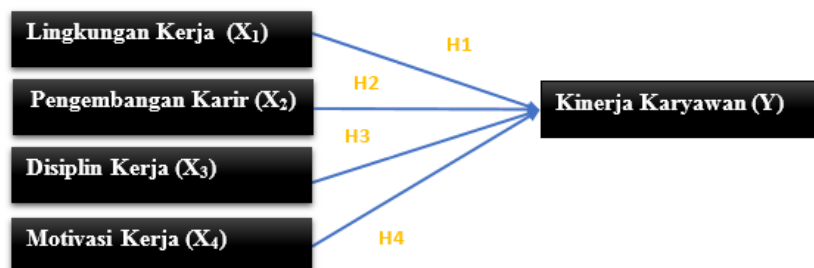
Jufrizen (2018) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja kepada kinerja karyawan. Pada riset ini juga mendukung penelitian dari Isvandiari dan Fuadah (2017), Akbar dan Sitohang (2015) dan Chakim (2013) yang menjelaskan bahwa definisi disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan mampu dan mengetahui pentingnya disiplin kerja dalam menunaikan tugas yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kiki Cahaya Setiawan (2015) menerangkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kepada kinerja karyawan. Rizki Rahmawani & Hery Syahrial (2021) mengatakan motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan, motivasi kerja ialah suatu kondisi yang mendorong para karyawan untuk terarah dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan, sehingga menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Jika perusahaan memberikan motivasi kerja yang positif maka juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan mencapai tujuan.

Kerangka Berfikir



Sumber : Diolah Penulis, 2022

Hipotesis

H₁ : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia.

H₂ : Variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia.

H₃ : Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia.

H₄ : Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Suatu metode penelitian yang dilandasi filosofi positivisme yang membantu dalam penyelidikan populasi atau tes tertentu. Suatu metode pemeriksaan biasanya dilakukan secara acak dan untuk pengumpulan informasi menggunakan alat eksplorasi dari pemeriksaan informasi yang faktual dengan maksud sepenuhnya untuk menguji spekulasi yang telah ditetapkan oleh ahlinya. Dengan melalui polling atau survei yang diberikan kepada responden atau tes dari beberapa populasi yang dipilih secara acak (Sugiyono, 2013).

Objek Dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan di salah satu perusahaan yang berlokasi disurabaya, yaitu PT. Putra Guna Jaya Mulia yang beralamat di Jalan Kalianak 55 EB - Surabaya dan selama 1 bulan yaitu pada bulan april – mei 2022 melakukan penelitian serta menetapkan karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia sebagai objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Populasi

Obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan peneliti untuk dapat dipahami serta membuat kesimpulan (Sugiono, 2013). Pada penelitian ini yang akan dijadikan sebagai populasi ialah seluruh karyawan di PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya sebanyak 50 orang.

Sampel

Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan arti suatu teknik atau cara pengambilan sampel yang mana seluruh bagian dari populasi dijadikan sampel untuk suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan seluruh populasi sebanyak 50 responden dari pegawai PT. Guna Jaya Mulia Surabaya untuk dijadikan sampel pada penelitian ini.

Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Sugiono (2011) menerangkan mengenai variabel penelitian pada dasarnya ialah segala sesuatu yang dipilih untuk diteliti guna mendapatkan informasi lalu kemudian ditarik untuk dijadikan kesimpulannya. Variabel operasional penelitian dipergunakan untuk penentuan jenis, indikator ataupun dimensi serta skala dari variabel yang terkait pada penelitian.

Sumber Data

Sesuatu yang memberikan informasi penelitian yang sedang dilakukannya. Terdapat dua sumber data yang berfungsi dalam penelitian ini, yakni :

1. Data Primer

Suatu informasi yang di dapatkan secara langsung oleh peneliti (Sugiyono 2018). Dalam pengamatan ini peneliti memperoleh data primer sesuai dengan hasil jawaban dari wawancara responden mengenai beberapa faktor penelitian seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Jaya Mulia Surabaya.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2018) pada pengamatan ini peneliti memperoleh data sekunder melalui undang–undang Ketenaga kerjaan, buku jurnal dan artikel yang saling berkaitan dengan adanya topik penelitian mengenai suatu sistem pengendalian internal dan prosedur pada usaha yang mendukung adanya efisiensi biaya tenaga kerja.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti ialah :

1. Observasi

Sugiyono (2013) menjelaskan observasi sebagai strategi pengumpulan informasi yang memiliki kualitas spesifik jika dibandingkan dengan metode lainnya, tidak hanya terbatas pada individu

tetapi juga dengan obyek lainnya. Observasi merupakan pendekatan pengumpulan informasi dengan memperhatikan aktivitas di PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya.

2. Kuisisioner

Merupakan suatu cara pengumpulan data atau informasi terkait penelitian dengan memberikan beberapa pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden dalam skala likert berupa checklist dengan setiap pertanyaan yang mempunyai 5 pilihan yaitu :

Tabel 1 Bobot Penilaian Kuisisioner

NO	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3. Studi Pustaka

Informasi yang bersumber dari beberapa para ahli yang berkompeten dan relevan sesuai dengan bidang yang sedang diteliti, peneliti telah berusaha mengumpulkan data dari berbagai referensi selama melakukan studi pustaka ini.

Teknis Analisis Data

Suatu proses secara sistematis mencari serta menyusun data yang telah diperoleh melalui proses wawancara, catatan dan dokumentasi serta mengorganisasikan data tersebut kedalam kategori dan membaginya menjadi komponen, mensintesiskannya, menyusunnya ke dalam pola, menunjuk yang terpenting, mempelajari dan menarik kesimpulan sehingga orang lain dapat dengan mudah memahaminya (Sugiyono, 2013).

1. Uji Validitas

Penelitian ini digunakan untuk menganalisis item, yakni mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor setiap item. Jika masalah tidak memenuhi persyaratan maka masalah tidak akan bisa diselidiki lebih lanjut. Apabila $r_{hitung} > r_{Pearson ProductMoment}$ dan bernilai positif, maka permintaan (indikator) dianggap valid (Ghozali, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat guna mengukur pertanyaan yang indikatornya merupakan suatu variabel atau konstruk. Jika respon dari seseorang terhadap suatu pernyataan yang konstan bahkan stabil dari waktu ke waktu, maka pertanyaan yang dikatakan harus reliabel atau bisa dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini memanfaatkan salah satu program yaitu SPSS yang menyediakan sarana untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini dapat dilakukan dengan uji statistic *non-parametik Kolmogorov-Smirnov*.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2011) menerangkan pada uji ini mengacu pada suatu model regresi yang ditemukan korelasi antar variabel independen. Bisa dilihat pada nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Factor*). Untuk memastikan adanya multikolinieritas ialah menggunakan *cut off* dengan nilai *Tolerance* $\leq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas ialah:

- H_0 : VIF > 10 , terdapat multikolinieritas;
- H_1 : VIF < 10 , tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat varians residual yang tidak sama dari satu pengamatan kepengamatan lainnya dalam model regresi. Cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas ialah dapat dilihat pada hasil grafik plot. Apabila pada grafik tersebut membentuk pola tertentu seperti titik-titik membentuk pola (gelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka ini berarti menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

d. Uji Linieritas

Hal ini untuk mencari 2 variabel yang memiliki hubungan linier atau tidak. Pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui secara rinci model yang dilakukan sudah benar atau belum (Ghozali, 2013). Pengujian ini sering digunakan untuk syarat analisis korelasi atau regresi linier. Metode pengambilan keputusan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, yang berisi :

- Jika signifikan pada *linearity* $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel ialah linier;
- Jika signifikan dengan *Linearity* $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak linier.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menggambarkan garis yang memperlihatkan hubungan arah antar variabel. Analisis ini digunakan untuk menilai hubungan 2 variabel atau lebih, terutama pola hubungan yang polanya belum jelas. Model persamaan analisis horizontal berganda dalam penelitian ini ialah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien regresi Variabel Pengembangan Karir

β_3 = Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja

β_4 = Koefisien regresi Variabel Motivasi Kerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Motivasi Kerja

e = Estimasi *error*

5. Analisis Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Nilai R bermacam-macam antara -1 hingga 1 ($-1 \leq R \leq 1$) maksudnya apabila $R = -1$ ataupun mendekati -1 menampilkan hubungan antara beberapa variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat sempurna negative atau berlawanan arah. Apabila $R = 0$ ataupun mendekati 0, menampilkan tidak terdapat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Apabila $R = 1$ ataupun mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sempurna serta searah ataupun positif.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Untuk membuktikan setiap variabel X secara individual memiliki hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel Y. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Nilai SIG.	Keterangan
X1.1	0.279	0.650	0.000	Valid
X1.2	0.279	0.760	0.000	Valid
X1.3	0.279	0.741	0.000	Valid
X1.4	0.279	0.724	0.000	Valid
X1.5	0.279	0.484	0.000	Valid
X1.6	0.279	0.795	0.000	Valid
X1.7	0.279	0.790	0.000	Valid
X1.8	0.279	0.767	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 item pertanyaan dan korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.279) dan nilai signifikansi seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan Valid.

Tabel 3 Uji Validitas Pengembangan Karir

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Nilai SIG.	Keterangan
X2.1	0.279	0.851	0.000	Valid
X2.2	0.279	0.831	0.000	Valid
X2.3	0.279	0.770	0.000	Valid
X2.4	0.279	0.809	0.000	Valid
X2.5	0.279	0.894	0.000	Valid
X2.6	0.279	0.840	0.000	Valid
X2.7	0.279	0.839	0.000	Valid
X2.8	0.279	0.659	0.000	Valid
X2.9	0.279	0.674	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Variabel pengembangan karir terdiri dari 9 item pertanyaan dan korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.279) dan nilai signifikansi seluruh pertanyaan variabel pengembangan karir kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan Valid.

Tabel 4 Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Nilai SIG.	Keterangan
X3.1	0.279	0.560	0.000	Valid
X3.2	0.279	0.635	0.000	Valid
X3.3	0.279	0.833	0.000	Valid
X3.4	0.279	0.750	0.000	Valid
X3.5	0.279	0.856	0.000	Valid

X3.6	0.279	0.823	0.000	Valid
X3.7	0.279	0.684	0.000	Valid
X3.8	0.279	0.785	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 8 item pertanyaan dan korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.279) dan nilai signifikansi seluruh pertanyaan variabel disiplin kerja kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan Valid.

Tabel 5 Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Nilai SIG.	Keterangan
X4.1	0.279	0.762	0.000	Valid
X4.2	0.279	0.808	0.000	Valid
X4.3	0.279	0.783	0.000	Valid
X4.4	0.279	0.801	0.000	Valid
X4.5	0.279	0.716	0.000	Valid
X4.6	0.279	0.696	0.000	Valid
X4.7	0.279	0.792	0.000	Valid
X4.8	0.279	0.864	0.000	Valid
X4.9	0.279	0.591	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 9 item pertanyaan dan korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.279) dan nilai signifikansi seluruh pertanyaan variabel motivasi kerja kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan Valid.

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Nilai SIG.	Keterangan
Y.1	0.279	0.729	0.000	Valid
Y.2	0.279	0.808	0.000	Valid
Y.3	0.279	0.780	0.000	Valid
Y.4	0.279	0.850	0.000	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 item pertanyaan. Korelasi setiap item pertanyaan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.279) dan nilai signifikansi seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan kurang dari 0.05, sehingga dapat dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.836	0.60	Reliabel
Pengembangan Karir	0.927	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.875	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.896	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.797	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Hasilnya suatu variabel dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kuesioner bisa digunakan dalam penelitian ini, jika data dari variabel bebas dan variabel terikat sudah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 8 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20798850
Most Extreme Differences	Absolute	0,88
	Positive	0,63
	Negative	-,088
Kolmogorov – Smirnov Z		,625
Asymp. Sig. (2-tailed)		,830

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,625 dengan tingkat signifikan 0,830 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya $> 0,05$.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

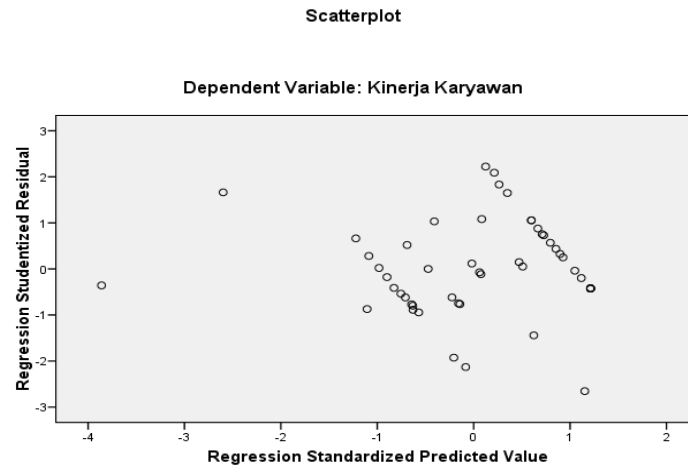
Model	Collinearity		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,184	5,441	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,272	3,672	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₃	0,389	2,571	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₄	0,303	3,302	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah SPSS 21 (2022)

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X₁) yakni 0.184, Pengembangan Karir (X₂) yakni 0.272, Disiplin Kerja (X₃) yakni 0.389, dan Motivasi Kerja (X₄) yakni 0.303 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X₁) yakni 5,441, Pengembangan Karir (X₂) yakni 3,672, Disiplin Kerja (X₃) yakni 2,571, dan Motivasi Kerja (X₄) yakni 3,302 lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Pada gambar di atas tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu.

4) Uji Linearitas

Tabel 11 Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. Deviation From Linearity</i>	Keterangan
$X_1 - Y$	0.417	Terdapat hubungan yang linier antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
$X_2 - Y$	0.750	Terdapat hubungan yang linier antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
$X_3 - Y$	0.993	Terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
$X_4 - Y$	0.041	Terdapat hubungan yang linier antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan variabel Y.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	.301	.270		1.115	.271
Lingkungan Kerja	.282	.128	.296	2.207	.032
Pengembangan Karir	.216	.102	.232	2.112	.040
Disiplin Kerja	.248	.092	.249	2.702	.010
Motivasi Kerja	.212	.090	.245	2.345	.024

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Hasil dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa adanya persamaan regresi linier yang signifikan, yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

$$Y = 0.301 + 0.282X_1 + 0.216X_2 + 0.248X_3 + 0.212X_4 + e$$

Dapat dijelaskan berdasarkan persamaan tersebut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar **0,301** yang menunjukkan bahwa jika variabel bebas faktor pada Lingkungan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,301**.
2. Koefisien faktor Lingkungan Kerja (X_1) sebesar **0,282** yang menunjukkan bahwa jika faktor lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar **0,282**. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan terjadi hubungan yang positif, jika peningkatan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan.
3. Koefisien faktor Pengembangan Karir (X_2) sebesar **0,216** yang menunjukkan bahwa jika faktor pengembangan karir meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar **0,216**. Pengembangan karir dan kinerja karyawan akan terjadi hubungan yang positif, jika peningkatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan.
4. Koefisien faktor Disiplin Kerja (X_3) sebesar **0,248** yang menunjukkan bahwa jika faktor disiplin kerja meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar **0,248**. Disiplin kerja dan kinerja karyawan akan terjadi hubungan yang positif, jika peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan.
5. Koefisien faktor Motivasi Kerja (X_4) sebesar **0,212** yang menunjukkan bahwa jika faktor Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar **0,212**. Motivasi kerja dan kinerja karyawan akan terjadi hubungan yang positif, jika peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan.

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.839	.21704

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21 (2022)

Terlihat bahwa hasil dari nilai Adjust R square sebesar 0.839 (83,9%) yang artinya kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 83,9%, sedangkan sisanya sebesar 16,1% ($1 - 0,839$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

f. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ atau nilai $\text{thitung} > \text{ttabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitupun sebaliknya). T_{hitung} dapat dilihat dari tabel pengujian SPSS sedangkan T_{tabel} dapat diketahui pada rumus berikut :

$$T_{\text{tabel}} : (a / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

a : 0,05

$$T_{\text{tabel}} = (0,05 / 2 : 50 - 4 - 1) = (0,025 : 45)$$

$$T_{\text{tabel}} = 2,014$$

Berdasarkan penjelasan di atas tabel *Coefficients* maka dapat dijabarkan:

1. Besarnya nilai Thitung di variabel lingkungan kerja (X_1) ialah 2,207 > nilai Ttabel 2,014 dengan taraf signifikan 0,032 < 0,05. Maka bisa ditarik kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga bisa dikatakan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Besarnya nilai Thitung di variabel pengembangan karir (X_2) ialah 2,112 > nilai Ttabel 2,014 dengan taraf signifikan 0,040 < 0,05. Maka bisa ditarik kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga bisa dikatakan secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Besarnya nilai Thitung di variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 2,702 > nilai Ttabel 2,014 dengan taraf signifikan 0,010 < 0,05. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Besarnya nilai Thitung di variabel motivasi kerja (X_4) sebesar 2,345 > nilai Ttabel 2,014 dengan taraf signifikan 0,024 < 0,05. Dari pernyataan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga bisa dikatakan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Dapat dibuktikan pada tabel 4.21 diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,207 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 2,014 dengan nilai Sig 0,032 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui melalui uji regresi linier berganda dengan besaran koefisien pada variabel lingkungan kerja ialah sebesar 0,282 yang memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulannya bahwa ternyata lingkungan kerja yang diberikan perusahaan mengalami peningkatan yang baik terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Dapat dibuktikan pada tabel 4.21 diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel pengembangan karir sebesar 2,112 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 2,014 dengan nilai Sig 0,040 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui melalui uji regresi linier berganda dengan besaran koefisien variabel pengembangan karir ialah sebesar 0,216 yang memperlihatkan bahwa terjadinya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Maka dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui hasilnya, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Dapat dibuktikan pada tabel 4.21 diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar 2,702 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 2,014 dengan nilai Sig 0,010 yang lebih kecil dari nilai Sig 0,05.

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui melalui uji regresi linier berganda dengan besaran koefisien variabel disiplin kerja ialah sebesar 0,248 yang menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa perusahaan mengalami penerapan disiplin kerja yang baik terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil output SPSS yang telah diketahui, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Dapat dibuktikan pada tabel 4.21 telah diketahui bahwa nilai T_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,345 yang lebih besar dari nilai T_{tabel} sebesar 2,014 dengan nilai Sig 0,024 yang lebih kecil dari nilai Sig 0,05.

Berdasarkan hasil output SPSS yang telah diketahui melalui uji regresi linier berganda dengan besaran koefisien variabel motivasi kerja ialah sebesar 0,212 yang hasilnya memperlihatkan ada pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Atas dasar hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya, maka bisa ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menggunakan analisis uji T bahwa nilai Thitung sebesar $2,207 >$ nilai Ttabel $2,014$ dengan tingkat sig $0,032 <$ $0,05$. Artinya semakin baik serta nyaman lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya;
- b. Pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Hal tersebut dapat diyakinkan dengan menggunakan analisis uji T bahwa nilai Thitung sebesar $2,112 >$ nilai Ttabel $2,014$ dengan tingkat signifikan $0,040 <$ $0,05$. Artinya bertambah baik penerapan pengembangan karir dalam perusahaan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya;
- c. Disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Hal tersebut dapat diyakinkan dengan menggunakan analisis uji T bahwa nilai Thitung sebesar $2,702 >$ nilai Ttabel $2,014$ dengan tingkat signifikan $0,010 <$ $0,05$. Artinya semakin besar tingkat penerapan disiplin kerja dalam perusahaan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya;
- d. Motivasi kerja (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya. Hal tersebut dapat dipastikan dengan menggunakan analisis uji T bahwa Thitung sebesar $2,345 >$ nilai Ttabel $2,014$ dengan tingkat signifikan $0,024 <$ $0,05$. Artinya semakin besar tingkat penerapan motivasi kerja dalam perusahaan, maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya.

2. Saran

Sehubungan dengan pembahasan yang telah diteliti oleh penulis mengenai adanya faktor lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Guna Jaya Mulia di Divisi Marketing, maka dari itu adanya saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

- a. Disarankan untuk STIAMAK Barunawati, bahwa penelitian ini hanya memiliki 4 variabel bebas yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang termasuk sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, selain itu penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dengan teori – teori yang diperoleh dari perkuliahan. Dengan adanya hal tersebut, penelitian ini juga dapat dilanjutkan dengan menambahkan variabel lain, seperti halnya kompensasi kerja, budaya organisasi, stres kerja dan lain – lain;
- b. Disarankan untuk perusahaan bisa terus meningkatkan lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga bisa dijadikan sebagai acuan dalam membuat kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang)*. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(3), 727-734.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-15.
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
- Fuad, R., & Waloyo, W. 2020. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan*. Journal Management and Business Applied, 1(1), 1-11.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand mitra andalan Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi, 13(1).
- Nurhidayat, M. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan*. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5(2), 448-456
- Puspita, O. Y. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Woori Saudara KC Surabaya)* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Putra, Y. R. (2021). *Pengetahuan Management Serta Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pembangunan Nusantara Jaya* (Doctoral dissertation, STIE Mahardhika Surabaya).
- Pramana, I. M. D., & Widiastini, N. M. A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman*. Bisma: Jurnal Manajemen, 6(2), 122-131.
- Suryani, N. L. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 260-277.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. 2015. *Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7(1), 1-17.
- Sihaloho, Ronal Donra; SIREGAR, Hotlin. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 2020, 9.2: 273-281.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 4(2), 151-161.
- Trisnawati, Eva. *Pengaruh Pengembangan Karir Denganproduktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Makassar*. Economix, 8