



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Frontliner* di PT Telkom Landmark Tower

The Influence of Work Environment and Career Development on Employee Performance in the Frontliner Division of PT Telkom Landmark Tower

Fatikah Eprilia Hariyanti^{1*}, Andri Priadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: fatikaepriilia@gmail.com^{1*}, dosen02160@unpam.ac.id @gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted : 12-08-2025

Published : 16-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the Influence of Work Environment and Career Development on Employee Performance in the Frontliner Division at PT Telkom Landmark Tower South Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative descriptive. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 62 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test with the help of SPSS software version 27. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 79.4% and the hypothesis test obtained t value $> t$ Tabel or $(15.224 > 2.000)$. Career development has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 46% and the hypothesis test obtained t value $> t$ Tabel or $(7.145 > 2.000)$. The work environment and career development simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation of $-1.462 + 1.278X_1 + -0.150X_2$. The correlation coefficient is 0.894 and determination coefficient is 79.9% while the remaining 20.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of F value $> F$ Tabel or $(116.915 > 2.760)$.

Keywords : Work Environment, Career Development, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Frontliner* di PT Telkom Landmark Tower Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(15,224 > 2,000)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(7,145 > 2,000)$. Lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $1,462 + 1,278X_1 + -0,150X_2$.



Nlai koefisien korelasi sebesar 0,894 dan koefisien determinasi sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($116,915 > 2,760$).

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

PENDAHULUAN

PT Telkom Landmark Tower (TLT) merupakan bagian dari Telkom Group yang bergerak di bidang jasa pengelolaan gedung di Jakarta Selatan. Sebagai pengelola gedung perkantoran yang menjadi pusat aktivitas berbagai perusahaan, TLT menuntut kinerja optimal dari seluruh karyawan, terutama pada divisi *Frontliner* yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan, meningkatkan motivasi, dan mendukung produktivitas (Sedarmayanti, 2017:135). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut ini

Tabel 1. 1
Data Pra-survey Lingkungan Kerja PT TLT 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Karyawan
			Setuju		Tidak setuju		
1	Suasana Kerja	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja perusahaan ini	8	27%	22	73%	30 karyawan
		Lingkungan kerja mendukung produktivitas dan merasa aman menjalankan pekerjaan sehari - hari	12	40%	18	60%	
2	Hubungan Antar Rekan Kerja	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan	15	50%	15	50%	30 karyawan
		Merasa mudah dalam bekerja sama tim dan berkomunikasi dengan rekan kerja	13	43%	17	57%	
3	Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang cukup untuk menunjang pekerjaan	10	33%	20	67%	30 karyawan
		Peralatan kerja yang ada dan digunakan dalam bekerja berfungsi dengan baik	8	27%	22	73%	

Sumber : Hasil Pra-survey 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 mengenai pra survey lingkungan kerja menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden merasa tidak nyaman dengan suasana kerja perusahaan. Karyawan lainnya berpendapat bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja yang cukup menunjang pekerjaan dan peralatan kerja dengan baik, sehingga peneliti menemukan bahwa pada indikator lingkungan kerja masih terdapat banyak permasalahan pada lingkungan kerja dalam PT Telkom Landmark Tower.

Tabel 1. 2
Data Pra-survey Pengembangan Karir PT TLT 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Karyawan
			Setuju		Tidak setuju		
1	Kebutuhan Karir	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir	12	40%	18	60	30 karyawan
		Saya mendapat dukungan untuk mencapai tujuan karir saya	9	30%	21	70%	
2	Pelatihan	Perusahaan memberikan pelatihan kepada para karyawan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan karyawan	7	23%	23	77%	30 karyawan
		Pelatihan yang diberikan berguna dan bermanfaat	7	23%	23	77%	



No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Karyawan
			Setuju		Tidak setuju		
		dalam pekerjaan					
3	Perlakuan yang adil dalam berkarir	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan dalam mengembangkan karir	18	60%	12	40%	30 karyawan
		Saya merasa diperlakukan secara adil dalam hal kesempatan pengembangan diri	20	67%	10	33%	
4	Informasi Karir	Saya mendapatkan informasi yang cukup tentang jalur karir di perusahaan ini	9	30%	21	70%	30 karyawan
		Perusahaan memberikan arahan yang jelas mengenai jenjang karir karyawan	5	17%	25	83%	
5	Promosi	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan berdasarkan kinerja	9	30%	21	70%	30 karyawan
		Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi di perusahaan ini	9	30%	21	70%	
6	Mutasi	Saya memiliki kesempatan untuk berpindah posisi atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan	11	37%	19	63%	30 karyawan
		Proses mutasi di perusahaan dilakukan dengan transparan dan adil	8	27%	22	73%	
7	Pengembangan Tenaga Kerja	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk belajar dan berkembang	10	33%	20	67%	30 karyawan

Sumber : Hasil Pra-survey 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 pada hasil pra-survey pengembangan karir divisi *frontliner* PT Telkom Landmark Tower belum berjalan optimal. Sebagian besar karyawan merasa kurang mendapat dukungan untuk mencapai tujuan karir, pelatihan dinilai kurang bermanfaat, akses informasi jenjang karir terbatas, peluang promosi tidak merata, serta proses mutasi dinilai kurang transparan. Kondisi ini mencerminkan adanya kesenjangan antara harapan karyawan dan praktik pengembangan karir di perusahaan.

Tabel 1.3
Key Performance Indicator PT TLT 2020 – 2023

		Penilaian Kinerja Karyawan Key Performance Indicator (KPI) Jabatan : Frontliner Dept : Tenant Relation Periode : 2020 - 2023 Jumlah karyawan : 62						
NO	DESKRIPSI	Jumlah Karyawan	Bobot	Penilaian				Sub Total
				Tidak baik 1	Kurang Baik 2	Cukup Baik 3	Sangat Baik 4	
1	Dinamis dan progresif	62	10			3		8
2	Disiplin	62	10		2			5
3	Komunikatif	62	10		2			5
4	Kreatif dan kecerdasan	62	10		2			5
5	Jujur dan transparan	62	10			3		8
6	Kerjasama dan adaptif	62	10		2			5
7	Menjaga citra organisasi	62	10		2			5
8	Efisien dan efektif	62	10		2			5
9	Motivasi dan inisiatif	62	10		2			5
10	Perilaku dan etika	62	10		2			5
			100					56
Misi Organisasi								
1	Pelayanan penghuni	62	35			3		26
2	Pelayanan tamu/pihak ketiga	62	30			3		23
3	Menjaga aset organisasi	62	35			3		26
			100					75
Proses Organisasi								
1	Job Description	62	25			3		20
2	Tugas Rutin	62	25		2			15
3	Sistem dan prosedur kerja	62	25		2			15
4	Laporan Bulanan	62	15			3		10
5	Laporan Mingguan	62	10			3		8
			100					68
Hasil Kerja								
1	Sesuai standar	62	35			3		26
2	Konsistensi	62	35		2			17
3	Mencapai misi management	62	30			3		23
			100					66
Ketentuan Penilaian Akhir								
	Deskripsi		Sub Total Skor		Bobot		Nilai Akhir	
1	Budaya Organisasi	62	56		15%		8	
2	Misi Organisasi	62	75		15%		11	
3	Proses Organisasi	62	68		40%		27	
4	Hasil Kerja	62	66		30%		20	
					100%		66	
Ketentuan Penilaian Akhir								
91 – 100 (Memuaskan)		81 – 90 (Sangat Baik)		71 – 80 (Cukup Baik)		<70 (Dibawah Standar)		

Sumber : Data HRD PT Telkom Landmark Tower



Tabel 1.3 menampilkan *Key performance indicator* pada divisi *frontliner* PT Telkom Landmark Tower dari tahun 2020 hingga 2023 terlihat bahwa perfoma pada kinerja karyawan memiliki nilai akhir yang masih berada di bawah standar hal tersebut membuktikan bahwa masih terdapat berbagai kekurangan pada aspek indikator kinerja karyawan yang mempengaruhi efektivitas operasional perusahaan. Hal ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja dan pengembangan karir dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:13) penelitian kuantitatif adalah “merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan uji signifikasi dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dikatakan valid. Untuk $(df) = n-2$, maka n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Nilai df sendiri diperoleh dari $62-2 = 60$ atau $df = 60$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,250$. Hasil uji validitas menggunakan spss versi 27 sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,775	0,250	Valid
	X1.2	0,757	0,250	Valid
	X1.3	0,804	0,250	Valid
	X1.4	0,741	0,250	Valid
	X1.5	0,705	0,250	Valid
	X1.6	0,777	0,250	Valid
	X1.7	0,766	0,250	Valid
	X1.8	0,805	0,250	Valid
	X1.9	0,742	0,250	Valid
	X1.10	0,787	0,250	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,816	0,250	Valid
	X2.2	0,801	0,250	Valid
	X2.3	0,682	0,250	Valid
	X2.4	0,862	0,250	Valid
	X2.5	0,751	0,250	Valid
	X2.6	0,769	0,250	Valid
	X2.7	0,816	0,250	Valid
	X2.8	0,811	0,250	Valid
	X2.9	0,712	0,250	Valid
	X2.10	0,747	0,250	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,833	0,250	Valid
	Y.2	0,876	0,250	Valid
	Y.3	0,906	0,250	Valid
	Y.4	0,806	0,250	Valid
	Y.5	0,917	0,250	Valid
	Y.6	0,912	0,250	Valid
	Y.7	0,907	0,250	Valid
	Y.8	0,845	0,250	Valid
	Y.9	0,897	0,250	Valid
	Y.10	0,876	0,250	Valid

Sumber: Data diolah spss 27, 2025



Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: Lingkungan kerja, Pengembangan karir, dan Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan *Pearson Correlation*, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel sebesar 0,250, maka seluruh pernyataan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.921	0.600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.926	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Lingkungan kerja adalah 0,921, Pengembangan karir adalah 0,926, dan Kinerja karyawan adalah 0,966, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

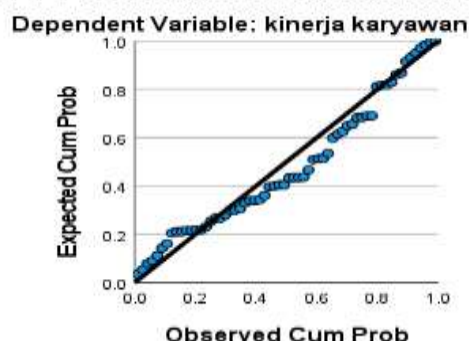
			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.50229690
Most Extreme Differences	Absolute		.129
	Positive		.129
	Negative		-.088
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.120
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.011
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.008
		Upper Bound	.013
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,120 $>$ 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas yang ditentukan. Hasil uji normalitas berdasarkan p-plot pada gambar di bawah ini:



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1, bahwa data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.462	2.296		-.636	.527		
	lingkungan kerja	1.278	.128	.978	9.960	.000	.354	2.825
	pengembangan karir	-.150	.136	-.108	-1.102	.275	.354	2.825

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir didapat nilai tolerance $0,354 > 0,1$ dan nilai VIF $2,825 < 10$. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.414	1.438		.021
	Lingkungan kerja	-.005	.080	-.014	.949
	Pengembangan karir	.008	.085	.021	.923

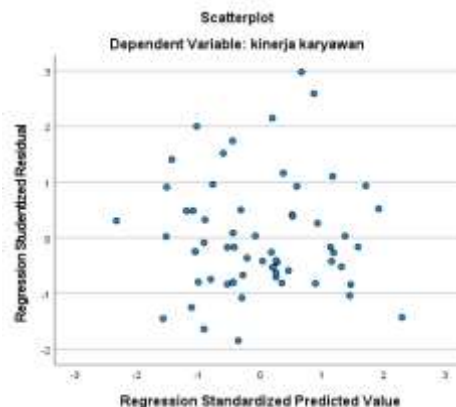
a. Dependent Variable: abs RES

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel lingkungan kerja didapat hasil signifikasi $0,949 > 0,05$. Sedangkan, pengembangan karir didapat hasil signifikasi $0,923 > 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.



Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.462	2.296		.527
	Lingkungan Kerja	1.278	.128	.978	.000
	Pengembangan Karir	-.150	.136	-.108	.275

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.20, diperoleh persamaan regresi $Y = -1,462 + 1,278X_1 + -0,150X_2$. Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,462 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 1,462 poin.
- Nilai lingkungan kerja (X_1) 1,278 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,278 poin.
- Nilai pengembangan karir (X_2) 0,150 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,150 poin.



4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 7

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.894 ^a	.799	.792	4.57797	.799	116.915	2	59	.000

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

Sumber : Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.7 di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.894 menunjukkan bahwa variabel (X₁) dan (X₂) memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0,80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.792	4.57797

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

Sumber : Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,799 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan kerja (X₁) dan Pengembangan karir (X₂) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 79,9%, sedangkan 20,1% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 3

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.106	2.225		-.947
	LINGKUNGAN KERJA	1.165	.077	.891	15.224

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.9, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (15,224 > 2,000). Hasil ini diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,50 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.555	3.492		1.877
	PENGEMBANGAN KARIR	.938	.131	.678	7.145

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 2.9, diperoleh nilai thitung lebih besar dari t tabel atau ($7,145 > 2,000$). Hasil ini diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,50$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	4900.585	2	2450.293	116.915
	Residual	1236.511	59	20.958	
	Total	6137.097	61		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah spss 27, 2025

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -2,106 + 1,165X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($15,224 > 2,000$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,555 + 0,938X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 46% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($7,145 > 2,000$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pada pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = -1,462 + 1,278X_1 + -0,150X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,894 dan koefisien determinasi sebesar 79,9% sedangkan sisanya sebesar 20,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($116,915 > 2,760$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, N. H., Wahab, E., & Shamsuddin, A. (2019). Creative self-efficacy, innovative work behaviour and job performance among selected manufacturing employees. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(2), 291-297.
- Aji, G. R., & Dinantara, M. D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakim Ekspres Berkah Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1503-1512.
- Amir, R. L., & Azzuhri, M. (2015). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pekerja Pt Pertamina Ru V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(1).
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen Fungsi Proses Pengendalian. Jakarta: Mitra Wacana Media, ISBN 978-602-316-04408.
- Andri, M., & Darmadi. (2025). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap turnover karyawan pada PT Mayora Indah Tbk wilayah Jatake Kabupaten Tangerang. *IIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7).
- Anggraeni, D., & S, E. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt astra otoparts tbk divisi ssc (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Budiasa, I Komang. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Dharma Jaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 5(4).
- Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 8, No.1. ISSN : 2339 –0689, E-ISSN : 2406-8616
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairunisa, N., & Mawardi, S. (2025). Terhadap kinerja karyawan pada pt putra cananda mandiri the influence of job training and career development on employee performance at pt putra cananda mandiri. 133–149.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) tbk, cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (Jakarta : Raja Grafindo, Persada.
- Romansah, D., Yanti, S. K. H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1329-1339.
- Robbins (2016).Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta; penerbit Erlangga (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra karya anugrah perkasa gading serpong tangerang selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Sutrisno, E.



- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 286-297.
- Wungkana, W. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).