

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RODATEKNINDO PURAJAYA KOTA BENGKULU

Ramah Ardi Yansa⁽¹⁾ Khairul Bahrun⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Rama.Ardiyansa@gmail.Com

ABSTRACT

Employees are a very valuable asset in achieving the company's goals. As an employee in doing a job, it must be as effective and efficient as possible. The quality and quantity of employees must be in accordance with the needs of employees and the placement of the workforce must also be appropriate and in accordance with their desires and expertise. Thus, employee performance will be better and more effective in supporting the realization of the company's goals. This thesis is to analyze the Influence of Career Development, Work Environment and Compensation on Employee Performance at PT. Rodateknindo Purajaya, Bengkulu City for sampling in this study is a total sampling of 60 employees of PT. Rodateknindo Purajaya, Bengkulu City. Multiple linear regression analysis with hypothesis testing, with the results of the study, it can be concluded that all independent variables, namely variables (Career Development, Work Environment and Compensation) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). This means that H_0 is rejected by H_a accepted. It can be concluded that Career Development, Work Environment and Compensation together have a significant effect on Employee Performance at PT. Rodateknindo Purajaya, Bengkulu City.

Keywords: Career Development, Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan lokal baik swasta maupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dituntut untuk bersaing lebih ketat dengan perusahaan-perusahaan asing di Indonesia. Berbagai upaya harus ditempuh demi mempertahankan eksistensi perusahaan-perusahaan Indonesia di negaranya sendiri. Dalam mencapai keberhasilan perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan penting pada perusahaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Samsudin (2006) bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan perusahaan. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2013) Mendefinisikan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang didasarkan pada kualitas dan kuantitas kerja, serta mencerminkan kecakapan, usaha, dan perilaku sesuai peran dalam organisasi. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut Handoko (2013) adalah peningkatan pribadi yang dilaksanakan perorangan guna tercapainya sebuah perencanaan. Sedangkan menurut Marwansyah (2010) karir merupakan pengalaman dan pola aktivitas yang terkait dengan pekerjaan seperti: tugas, dalam jabatan, posisi jabatan, penafsiran, dan keputusan subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dari pekerjaan. Menurut Kaengke (2018) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah di buat oleh seorang pekerja di sertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya. Selain pengembangan karir faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Robbins (2003) adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Sedamaryanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Tidak kalah penting dari pengembangan karir dan lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2003) Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang secara langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

Dalam dunia jasa konstruksi saat ini sedang berkembang pesat, termasuk Indonesia. Seiring dengan perkembangan dunia jasa tanah air makin berkembang pula teknologi. Pada dasarnya teknologi diciptakan untuk mempermudah manusia dalam menjalankan aktivitas. Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali kesempatan didalam banyaknya jumlah konstruksi dan proyek. Dalam hal ini PT. Rodateknindo Purajaya hadir ditengah-tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan jasa konstruksi yang berpengalaman. PT. Rodateknindo Purajaya yang merupakan perusahaan kontraktor yang didirikan sejak tahun 2008. Kantor PT. Rodateknindo Purajaya berlokasi di JL Fatmawati No. 56 A, Penurunan, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu. PT Rodateknindo Purajaya merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang ada di Bengkulu yang memiliki masalah mengenai kinerja karyawannya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara kepada bapak Risgo selaku manajer perusahaan, pada tanggal 15 November 2023 pukul 09.00 WIB, di Kantor PT. Rodateknindo Purajaya di JL Fatmawati No. 56 A, Penurunan, Kec. Ratu Samban, Kota Bengkulu. Mendapat beberapa informasi berdasarkan informasi yang diberikan bahwa kinerja karyawan yang kurang

baik, ini dibuktikan dengan penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu. Pak risgo juga menjelaskan bahwa pengembangan karir yang kurang jelas dan transparan serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang belum objektif dan adil, dan belum adanya pelatihan dan pengembangan yang memadai untuk karyawan. Kemudian lingkungan kerja yang lingkungan kerja kurang kondusif dan berisik sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Begitu pula dengan kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja karyawan.

Selain penjelasan dari bapak risgo selaku manajer PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu diatas, masih ada pula pendapat dari beberapa karyawan yang didapatkan antara lain menurut bapak Komar menyampaikan bahwa ada beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu, hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dan menurut bapak Peter menyampaikan bahwa karyawan ingin mengetahui lebih banyak tentang peluang karir yang tersedia di perusahaan, informasi tentang peluang karir ini perlu ditingkatkan agar karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja. Beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif dan berisik sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Dan juga beberapa karyawan menyampaikan bahwa gaji yang diterima perlu ditingkatkan agar sesuai dengan beban kerja. Berdasarkan pemaparan latar belakang di ini, terkait dengan kinerja karyawan di mana antara pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang pada PT Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu, sehingga total populasi berjumlah 60 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT Rodateknindo Purajaya dengan alasan karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto (2012) yaitu apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Dalam menentukan banyaknya sampel, Suharsimi Arikunto (2012) mengemukakan bila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan pendapat di atas maka seluruh anggota populasi dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang untuk dijadikan sampel sehingga penelitian ini merupakan total.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategi dalam penelitian, karna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Teknik ini digunakan apabila penelitian berkenaan

dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013). Observasi dilakukan untuk mengetahui keadaan yang terjadi pada saat ini.

Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*Interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewer*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan melibatkan HRD dan beberapa staf yang ada di kantor PT. Rodateknindo Purajaya.

Kuesioner

Cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. Angket (kuesioner) adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk mereka isi (Sugiyono, 2013). Kuesioner ini menggunakan skala likert, skala likert ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial atau variabel penelitian. Setiap pertanyaan diberi alternatif dengan skor nilai. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam mengolah dan menganalisa data yang masuk dari responden. Dimana masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 1
Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Baik (SB)	5
2.	Baik (B)	4
3.	Cukup Baik (CB)	3
4.	Kurang Baik (KB)	2
5.	Sangat Kurang Baik (SKB)	1

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono (2012), teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan penelitian ini. Metode rata- rata (mean) yang digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tergantung Analisis ini menggunakan skala pengukuran yang sifatnya kuantitatif/ numerik baik untuk variabel bebas maupun variabel tergantungnya (Sarwono, 2013)

Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen dan 3 variabel independen, maka untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan alat analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien variabel x

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Kompensasi

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya kontribusi dari seluruh variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 sampai 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen). Namun jika koefisien determinasi adalah nol (0) berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013)

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang kebenarannya masih lemah. Agar pernyataannya tidak diragukan maka secara statistik kita bisa melakukan pengumpulan data dan melakukan pengujian. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis kita dapat memutuskan apakah hipotesis dapat diterima (data tidak memberikan bukti untuk menolak) atau ditolak (data memberikan bukti untuk menolak hipotesis).

1. Uji – T (Uji Parsial)

Uji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0.05$. Uji – t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan rumus hipotesis menurut (Sahid Raharjo, 2017):

$$t_{\text{tabel}} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut (Sahid Raharjo, 2017) sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Perumusan Hipotesis

Ho : Variabel independen (X) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Ha : Variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Kriteria Pengujian

Jika $t_{sign} < (a=0,05)$ Ho ditolak, Ha diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jika $t_{sign} > (a=0,05)$ Ho diterima, Ho ditolak. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y) Nilai t_{sign} dari uji t dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program SPSS for windows.

Uji – F (Simultan)

Uji-F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan atau secara bersama – sama yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Sahid Raharjo, 2017). Dengan rumus Uji F menurut (Sahid Raharjo, 2017), sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k ; n - k)$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo (2017) sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $<$ dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 4,09, maka merujuk pada tabel 3.2, halaman 39 kategori penilaian tanggapan responden terhadap variabel sudah termasuk pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dalam menyelesaikan tugas) di angka 4,35. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang telah menyelesaikan tugas secara baik sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (saya melakukan pekerjaan secara teliti dan menguasai pekerjaan yang sedang dilakukan) di angka 3,80. Hal ini dikarenakan bahwa masih terdapat kesulitan yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaan dengan tuntutan ketelitian yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut bahwa fenomena yang terjadi di awal wawancara yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang kurang baik dengan penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat waktu tidak sesuai dengan hasil penelitian. Yang dimana fenomena yang terjadi pada hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa masih terdapat kesulitan yang dihadapi karyawan saat melakukan pekerjaan dengan tuntutan ketelitian yang tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X1) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Pengembangan karir (X1) berada pada

3,86, maka merujuk pada tabel 3,2. Halaman 39 penilaian tanggapan responden terhadap variabel sudah termasuk pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pemberian penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya) di angka 4,13. Hal ini dikarenakan perusahaan yang selalu memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan nya yang berprestasi yang membuat karyawannya selalu ingin mengembangkan karirnya. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pengembangan karir yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karir) di angka 3,43. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan merasa pengembangan karir yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karirnya. Berdasarkan hal tersebut bahwa fenomena yang terjadi di awal wawancara yang menyatakan bahwa pengembangan karir yang kurang jelas dan transparan serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang belum objektif dan adil, dan belum adanya pelatihan serta pengembangan yang memadai untuk karyawan. Yang dimana fenomena yang terjadi pada hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beberapa karyawan merasa pengembangan karir yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karirnya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) berada pada 3,87, maka merujuk pada tabel 3.2, halaman 39 kategori penilaian tanggapan responden terhadap variabel sudah termasuk pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Fasilitas jalan yang memadai membuat saya nyaman dalam melakukan pekerjaan) di angka 3,90. Hal tersebut dikarenakan perusahaan memberikan fasilitas jalan yang memadai, membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Perlengkapan kerja yang ada dibagian saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya) di angka 3,85. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan merasa bahwa perlengkapan kerja yang di berikan belum cukup membantu dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut bahwa fenomena yang terjadi di awal wawancara yang menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif dan berisik sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Yang dimana fenomena yang terjadi pada hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beberapa karyawan merasa bahwa perlengkapan kerja yang diberikan belum cukup membantu dalam melaksanakan tugasnya.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kompensasi (X_3) berada pada 3,84. Maka merujuk pada tabel 3.2, halaman 39 kategori penilaian tanggapan responden terhadap variabel sudah termasuk pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan) di angka 4.21. Hal ini dikarenakan insentif yang berikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan) yang sama-sama di angka 3,66. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Berdasarkan hal tersebut bahwa fenomena yang terjadi di awal wawancara yang menyatakan kompensasi yang belum sesuai dengan kinerja karyawan. Dimana fenomena yang terjadi pada hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beberapa karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan.

Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 25. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut dilihat tabel berikut:

Tabel 2
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.246	1.206		5.179	.000		
	Pengembangan Karir	.185	.068	.285	2.733	.008	.451	2.216
	Lingkungan Kerja	.252	.116	.230	2.167	.035	.434	2.304
	Kompensasi	.605	.108	.481	5.608	.000	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari perhitungan menggunakan SPSS menggunakan SPSS versi 25 *for Windows* didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6.246 + 0.185(X_1) + 0.252(X_2) + 0.605(X_3)$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 6.246 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 6.246. Apabila variabel Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,185 mempunyai makna bahwa apabila Pengembangan Karir (X_1) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu sebesar 0,185 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,252 mempunyai makna bahwa apabila Lingkungan Kerja (X_2) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu sebesar 0,252 dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1), dan Kompensasi (X_3) dianggap tetap.
4. Koefisien regresi variabel regresi variabel Kompensasi (X_3) sebesar 0,605 mempunyai makna bahwa apabila Kompensasi (X_3) ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu sebesar 0,605 dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi *for Windows*. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.711	1.60875

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

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,711. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 71% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu dipengaruhi oleh variasi ketiga variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 71\% = 29\%$) dijelaskan oleh variabel –variabel diluar variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang digunakan sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji T (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 4
Uji T (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.246	1.206		5.179	.000		
	Pengembangan Karir	.185	.068	.285	2.733	.008	.451	2.216
	Lingkungan Kerja	.252	.116	.230	2.167	.035	.434	2.304
	Kompensasi	.605	.108	.481	5.608	.000	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4. Diatas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel diatas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variable Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $2.733 > 2.003$ dan nilai sig $0,008 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel diatas menunjukkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $2.167 > 2.003$ dan nilai sig $0,035 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel diatas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $5.608 > 2.003$ dan nilai sig $0,000 < 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji f. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji anova atau Uji f terlihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5
Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.001	3	128.000	49.458	.000 ^b
	Residual	144.932	56	2.588		
	Total	528.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir						

Sumber: Data yang diolah 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $49,458 > 2,76$. Dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu yang telah diuji sehingga dapat diketahui Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu.

Dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu Melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 39 orang dan jumlah perempuan sebanyak 21 orang, dilihat dari pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu yaitu tingkat pendidikan SMA.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap kerja yang positif akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik lagi, dan juga dengan adanya kerja sama yang dilakukan sesama karyawan juga dapat menghasilkan peforma kerja yang sangat memuaskan guna menumbuh kembangkan perusahaan. Kemudian hasil tanggapan responden mengenai variabel Pengembangan Karir juga termasuk dalam kategori baik pula. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingginya keinginan pengembangan karir karyawan dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang baik akan mampu memberikan dorongan yang bagus terhadap kinerja karyawan tersebut. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya lingkungan yang nyaman yang terjadi di lapangan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan competitor. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Kompensasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa terjadi karena kompensasi yang diberikan perusahaan membuat kinerja karyawan meningkat dengan sendirinya, hal tersebut akan sangat baik bagi perusahaan untuk terus berkembang.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dan Uji hipotesis secara simultan (Uji F) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya keinginan untuk rencana peningkatan karir diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.. Dengan ini berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan

meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan motivasi mereka. Dengan adanya pelatihan dan kesempatan untuk belajar, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang berkontribusi pada produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Selain itu, investasi dalam pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, yang pada gilirannya mengurangi tingkat *turnover* dan memperkuat retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang lebih cenderung beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi pada inovasi, sehingga memperkuat budaya organisasi dan kinerja keseluruhan perusahaan. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Komang (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah di buat oleh seorang pekerja di sertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya. Sedangkan menurut Handoko (2008) berpendapat pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilaksanakan perorangan guna tercapainya sebuah perencanaan.

Menurut Martoyo (2010) bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Menurut Moekijat (2002) pengembangan karir dapat berupa promosi dan mutasi. Promosi adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatnya lebih rendah ke pekerjaan yang tingkatnya lebih tinggi dalam organisasi, sedangkan mutasi adalah penempatan seorang individu dalam suatu pekerjaan lain, yang mengandung tugas-tugas, tanggung jawab, status dan upah yang hampir sama dengan pekerjaan sebelumnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Manalu (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Maggie (2018) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya lingkungan nyaman yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena faktor-faktor seperti kenyamanan fisik, suasana kerja dan hubungan interpersonal dapat mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja. Lingkungan yang mendukung dengan fasilitas yang memadai dan suasana yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan, mendorong kolaborasi yang lebih baik dan mengurangi stress serta gangguan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja, menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan tingkat absensi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang optimal. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2011:34) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Demikian pula apakah lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Sedangkan menurut Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas pekerjaan mereka.

Menurut Sopiah (2018:155) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Kakinsale (2015) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Saluy (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Niaga:.. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan kinerja karyawan. Dengan berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi dan pencapaian mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai atau tidak kompetitif dapat mengurangi motivasi, meningkatkan ketidakpuasan dan bahkan menyebabkan *turnover* tinggi. Oleh karena itu, struktur kompensasi yang baik tidak hanya menarik dan mempertahankan talenta berkualitas, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan hasil keseluruhan organisasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Umar (2007) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Sedangkan menurut Kadarisman (2012) apa yang karyawan rasakan sebagai balas jasa dari aktivitas kerja yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan merupakan kompensasi. Menurut Mangkunegara (2013) kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, serta hasil kerja karyawan. Adapun teori menurut Widodo (2015) yang membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan secara serempak dan parsial kompensasi finansial serta kompensasi non finansial terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Endarwita & Herlina (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman)”. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Falah & Utomo (2023) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Panin Tbk KCU. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang berkelanjutan meningkatkan keterampilan dan memotivasi karyawan, memungkinkan mereka untuk berkontribusi secara lebih efektif dan mencapai potensi penuh mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menciptakan suasana yang memfasilitas kolaborasi dan kreativitas, yang berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu kompensasi yang adil dan kompetitif berfungsi sebagai insentif yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mempertahankan standar kerja yang tinggi. Ketiga faktor ini secara bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Hal ini berarti bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Martoyo (2010) bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Menurut Moekijat dalam Rahayuningsih (2017) pengembangan karir dapat berupa promosi dan mutasi. Promosi adalah perubahan penugasan dari suatu pekerjaan yang tingkatnya lebih rendah ke pekerjaan yang tingkatnya lebih tinggi dalam organisasi, sedangkan mutasi adalah penempatan seorang individu dalam suatu pekerjaan lain, yang mengandung tugas-tugas, tanggung jawab, status dan upah yang hamper sama dengan pekerjaan sebelumnya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sopiah (2018:155) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang. Sedangkan menurut Wibowo (2010) dan mendukung penelitian Nurjaya (2021) bahwa lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan sekerja. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, serta hasil kerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Saluy (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Niaga: Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rodateknindo Purajaya Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822)*, 8822.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September)*, 273–282.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL. 2(2)*, 209–223.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Ernur, Machasin, & Marhadi. (2014). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru.*
- Falah, F. N., & Utomo, F. C. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Unggul Pawenang Sentosa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 11(2)*, 256–261. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i2.1065>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1)*, 1-9.

- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mondiani, T. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. 46–54.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Nurjaya. (2021). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* 3(1), 60–74.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O., & Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Onsardi, O., & Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang). *Ekonomika Dan Bisnis*, 702–711.
- Ramdani, H. C., Handayani, F., Madiastuti, N., Ekonomi, P., Syekh-yusuf, U. I., Ekonomi, P., Syekh-yusuf, U. I., Ekonomi, P., & Syekh-yusuf, U. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)*. 18–32.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Saluy, A. B. (2017). *Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cv sumber baru niaga*. 1967.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (B. Alfabeta (ed.)).

- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting, 1(2)*, 203-213.