

## **Analisis Pengaruh Manajemen Karir, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karir Karyawan U.D. Karya Pala Kediri**

**Yogi S. Saras, Sri Wahyuni Mega Hastuti, Sonny Subroto Maheri Laksono**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email: yogisaras33@gmail.com

### **Abstract**

*This study analyzes the impact of Career Management, Motivation, and Work Environment on Employee Careers at UD Karya Pala Kediri. It aims to evaluate both the simultaneous and partial effects of these factors on employee careers at the company. Using a quantitative explanatory research method, data were collected through questionnaires and interviews for primary data, and company documentation along with related sources for secondary data. Data analysis was performed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results show that career management, motivation, and work environment all significantly affect employee careers simultaneously, with motivation having the strongest impact. These findings highlight that enhancing employee motivation will have the greatest effect on improving their careers.*

*Keywords: Career Management, Motivation, Work Environment*

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji Analisis Pengaruh Manajemen Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Karir Karyawan U.D. Karya Pala Kediri. Bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dan parsial dari manajemen karir, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap karir karyawan di UD Karya Pala Kediri. Dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis explanatory research, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara untuk data primer, serta dokumentasi perusahaan dan sumber terkait untuk data sekunder. Analisis data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen karir, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karir karyawan, dengan motivasi memiliki pengaruh paling kuat. Temuan ini menegaskan bahwa fokus pada peningkatan motivasi karyawan akan memberikan dampak terbesar dalam meningkatkan karir mereka.

Kata kunci: Manajemen Karir, Motivasi, Lingkungan Kerja

### **A. Latar Belakang Teoritis**

Perubahan di dalam lingkungan sosial ekonomi saat ini telah menciptakan konsep karir serta telah memberi kontribusi baru pada proses karyawan dalam meniti karir. Hal ini terjadi seiring dengan adanya fenomena-fenomena yang dialami karyawan sebagai pekerja pada suatu organisasi perusahaan di Indonesia. Menurut Cline dan Kisamore (2008) bahwa fenomena karir diakibatkan adanya perubahan keadaan ekonomi, krisis keuangan dan kebijakan pegawai kontrak yang semakin meluas pada pasar tenaga kerja.

Adapun menurut Sutarjo (2015) karir adalah urutan yang terus berkembang dari pengalaman kerja dari waktu ke waktu. Sebuah perusahaan yang ingin tetap bertahan dan berhasil harus memperhatikan pengembangan sumber daya manusia salah satunya harus memiliki perhatian terhadap pengembangan karir karyawan. Perhatian terhadap pengembangan karir akan

mendorong karyawan untuk lebih menggali kemampuan-kemampuan potensial.

Pengembangan karir merupakan salah satu kebutuhan karyawan untuk dapat mengaktualisasikan diri terhadap pekerjaan. Adanya pengembangan karir tersebut menjadikan sebuah pertanyaan besar bagi perusahaan untuk dapat memahami realitas karir para karyawannya. Perubahan ini menyebabkan diperlukan sebuah cara bagi para karyawan dalam mengejar karir mereka.

Karyawan bisa dikatakan sebagai aset yang paling penting bagi bisnis atau usaha. Pasalnya, kinerja karyawan akan berpengaruh sangat besar terhadap keberhasilan dan kelangsungan usaha. Begitu pula untuk usaha mikro, kecil, dan menengah. Banyak orang menganggap bekerja di suatu Perusahaan kecil seperti UMKM tidak bisa memberikan jenjang karir yang bagus dalam jangka waktu yang lama, padahal banyak Perusahaan UMKM yang memberikan keterbukaan jenjang karir terhadap karyawannya, seperti

U.D. Karya Pala yang terletak di Kediri, Jawa Timur.

U.D. Karya Pala tergolong dalam Perusahaan menengah yang masih memerlukan pola pembinaan karir karyawan agar tercipta profesionalisme di dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan pola pembinaan karir karyawan yang baik, akan tercipta karyawan yang profesional dan efektif untuk kepentingan perusahaan, memiliki karyawan yang profesional dan efektif merupakan kunci keberhasilan bagi proses pekerjaan di perusahaan itu.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, ditemukan bahwa banyaknya karyawan yang sudah berpengalaman menyebabkan persaingan dalam mencapai karirnya, sehingga penempatan karyawan tidak berdasarkan kompetensi, namun pengangkatan jabatan berdasarkan kedekatan dengan pemimpin perusahaan. Hal ini akan menurunkan kualitas pekerjaan, mengingat pekerjaan masih mempunyai peran signifikan dan bahkan masih menjadi peran utama dalam penyiapan SDM.

Dengan begitu, karyawan U.D. Karya Pala agar dapat mampu aktif dalam melakukan serangkaian pekerjaan, para karyawan membutuhkan manajemen karir. Manajemen karir merupakan proses untuk membuat yakin bahwa organisasi akan mempunyai orang yang tepat, dengan keahlian (*skill*) yang tepat pada waktu yang tepat, dan semua anggota organisasi saling membantu untuk mencapai sesuatu yang dianggap tepat.

Sedangkan bagi organisasi, kejelasan manajemen karir dalam mengembangkan karir karyawan akan membawa dampak langsung terhadap efisiensi manajemen perusahaan. Dikemukakan oleh Gregory (2011) dalam Sagayarani (2013) bahwa tingkat *turnover* yang rendah pada perusahaan sangat berkaitan dengan karyawan yang merasa puas dengan karir mereka, dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa karir karyawan merupakan prioritas utama bagi perusahaan. Di samping itu, penanganan karir yang baik oleh organisasi akan mengurangi tingkat frustrasi yang dialami oleh karyawan serta meningkatkan motivasi karir mereka. Oleh karena itu, manajemen karir bukan hanya menjadi kewajiban bagi organisasi, tetapi juga

merupakan kebutuhan yang sama pentingnya dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Manajemen karir merupakan faktor kunci untuk mencapai kedua tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Banyak perusahaan menganggap manajemen karir sebagai penting untuk praktek MSDM masa kini dan mereka membantu karyawan untuk mengelola karir. Secara luas, manajemen karir meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pekerjaan karyawan. Kegiatan ini di mulai dari proses penarikan (rekrutmen) karyawan, penempatan karyawan, pengembangan karyawan, dan berakhir pada pengunduran diri karyawan.

Motivasi merupakan kunci untuk keunggulan dalam karir setiap orang dan kunci yang sama hadir di dalam orang itu sendiri. Di dalam suatu perusahaan, karyawan wajib memiliki motivasi karir pada mula pertama di tempatkan. Motivasi karir memiliki banyak segi di antaranya mengambil tanggung jawab menanamkan nilai-nilai motivasi karir pada karyawan sejak mulai di tempatkan. Kunci dari keberhasilan karir adalah motivasi, motivasi cukup berperan dalam meningkatkan kerja karyawan dimana motivasi karir merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dalam suatu organisasi. Bagi karyawan, motivasikarir adalah penting dalam rangka mencapai tujuan karyawan seperti pemenuhan kebutuhan akan karir.

Mengacu pada berbagai faktor yang diuraikan di atas, diharapkan diperoleh gambaran tentang hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan karir karyawan. Penelitian ini mencoba melakukan kajian tersebut yaitu Analisis Pengaruh Manajemen Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Karir Karyawan UD. Karya Pala.

## B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penjelasan (*explanatory research*). Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Dalam tahap analisis penulis menggunakan sebuah aplikasi untuk mengolah data yaitu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah

ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada UMKM UD. KARYA PALA yang terletak di daerah Petok, Kabupaten Kediri. Adapun pertimbangan yang digunakan yaitu banyaknya serapan tenaga kerja dari warga sekitar tempat usaha Karya Pala. Populasi pada penelitian ini adalah diketahui jumlah pastinya, menurut data yang dimiliki oleh Karya Pala, karyawan yang bekerja di Perusahaan sebanyak 60 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang berkerja di Karya Pala, yaitu berjumlah 60 orang.

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 26.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel**

	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.758	0.000	0.254	Valid
X1.2	0.796	0.000	0.254	Valid
X1.3	0.723	0.000	0.254	Valid
X1.4	0.738	0.000	0.254	Valid
X1.5	0.625	0.000	0.254	Valid
X2.1	0.432	0.001	0.254	Valid
X2.2	0.774	0.000	0.254	Valid
X2.3	0.619	0.000	0.254	Valid
X2.4	0.723	0.000	0.254	Valid
X2.5	0.512	0.000	0.254	Valid
X2.6	0.487	0.000	0.254	Valid
X2.7	0.633	0.000	0.254	Valid
X2.8	0.692	0.000	0.254	Valid
X2.9	0.518	0.000	0.254	Valid
	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.10	0.501	0.000	0.254	Valid
X2.11	0.635	0.000	0.254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

**Uji Reliabilitas**

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0.775	Reliabel
2	X2	0.820	Reliabel
3	X3	0.700	Reliabel
5	Y	0.849	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 2. diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

**Asumsi-Asumsi Klasik Regresi**

Hasil analisis regresi yang baik harus memiliki nilai residual memenuhi beberapa asumsi, asumsi-asumsi yang digunakan dalam penelitian dengan data kuesioner adalah uji Normalitas residual, Multikolinieritas Variabel, Heteroskedastisitas Residual. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

**Uji Normalitas**

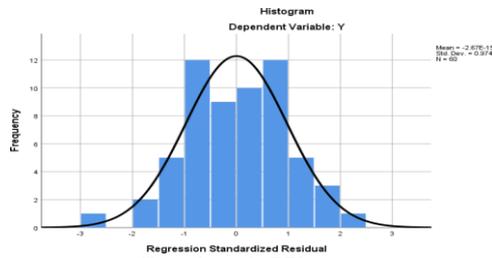
Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39931794
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.055
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

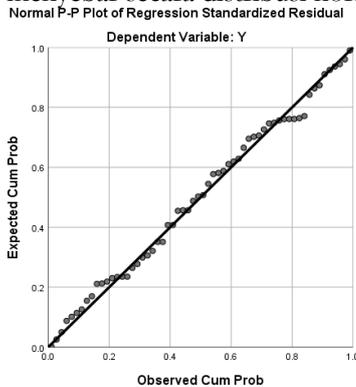
Dari hasil perhitungan uji normalitas didapat nilai sig. sebesar 0.2 (dapat dilihat

pada Tabel 3. sudah lebih besar dari 0.05; maka keputusannya adalah H0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



**Gambar 1. Histogram**

Berdasarkan uji Grafik Histogram didapatkan bahwa frekuensi Residual paling banyak mengumpul pada nilai 0 atau nilai penyebaran data sudah sesuai dengan kueva normal sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.



**Gambar 2. P-P Plot**

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Varaibel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.494	2.025
X2	0.576	1.737
X3	0.744	1.343

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4. berikut hasil pengujian dari masing- masing variabel bebas: Tolerance untuk Manajemen Karir adalah 0,494, Tolerance untuk Motivasi adalah 0,576, Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0,744. Pada hasil pengujian didapat bahwa

keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas. VIF untuk Manajemen Karir adalah 2,025, VIF untuk Motivasi adalah 1,737, VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,343.

Dari hasil pengujian tersebut semua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil 10, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.

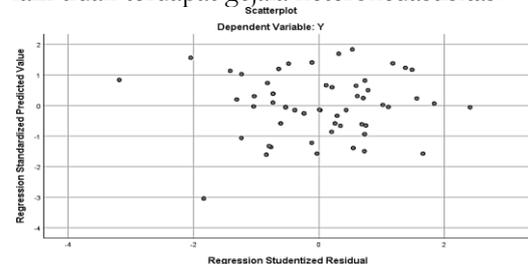
**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.272	2.158		.589	.558
	X1	.131	.102	.236	1.288	.203
	X2	.020	.057	.061	.358	.722
	X3	-.125	.078	-.239	-1.598	.116

a. Dependent Variable: Absres

Sumber: Data primer diolah

Dengan melihat Tabel 5. Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai sig. seluruh variabel terhadap Abs Residual lebih besar 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatter Plot**

Berdasarkan uji Scatter Plot didapatkan bahwa titik – titik residual sudah menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu, sehingga dikatakan bahwa residual sudah memiliki ragam yang homogen atau tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

**Uji Linieritas**

Hasil uji linearitas ditunjukkan dalam Tabel 6. sebagai berikut:

Variabel	Sig. Deviation from Linierity	Keterangan
X1 □ Y	0,101	Linier
X2 □ Y	0,351	Linier
X3 □ Y	0,681	Linier

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa bahwa nilai sig. deviation from linierity variabel bebas terhadap variabel Y lebih besar dari taraf signifikan 5% atau 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel ini mempunyai hubungan Linier.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jenis regresi yang digunakan adalah Regresi Linier berganda karena memiliki variabel bebas lebih dari satu yaitu, Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Karir Karyawan (Y). Hasil perhitungan analisis regresi menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 26.00. hasil model regresi yang di dapat seperti pada Tabel 6.

**Tabel 6. Persamaan Hasil Regresi**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.912	3.711		0.785	0.436
X1	0.496	0.176	0.308	2.824	0.007
X2	0.358	0.098	0.369	3.650	0.001
X3	0.489	0.134	0.324	3.641	0.001

Sumber: Data primer diolah

**Persamaan Regresi**

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 4.15 adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,912 + 0,496 X1 + 0,358 X2 + 0,489 X3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Nilai Konstanta sebesar 2,912, artinya nilai rata – rata karir karyawan sebesar 2,912 jika tidak ada variabel bebas.

2. Hasil koefisien regresi antara Manajemen Karir terhadap Karir Karyawan yaitu  $b_1 = 0,496$ , artinya Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,496 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (Manajemen Karir). Jadi apabila Manajemen Karir mengalami peningkatan 1 satuan, maka Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,496 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3. Hasil koefisien regresi antara Motivasi terhadap Karir Karyawan yaitu  $b_2 = 0,358$ , artinya Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,358 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (Motivasi), Jadi apabila Motivasi semakin bersaing, maka Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,358 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
4. Hasil koefisien regresi antara Lingkungan Kerja terhadap Karir Karyawan yaitu  $b_3 = 0,489$ , artinya Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,489 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X3 (Lingkungan Kerja), Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Karir Karyawan akan meningkat sebesar 0,489 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien Determinasi yang digunakan adalah adjusted R<sup>2</sup> karena variabel bebas lebih dari satu, Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.819	0.671	0.653

Sumber: Data primer diolah

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 7. diperoleh hasil adjusted R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,653. Artinya bahwa 65,3% variabel Karir Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan sisanya 34,8% variabel Karir Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-

variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Manajemen Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dengan variabel Karir Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,819, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dengan Karir Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,8 – 1,0.

**Pengujian Model Regresi (Ketepatan model)**

**Tabel 8. Uji F Model Regresi**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	691.286	3	230.429	37.992	0.000
Residual	339.647	56	6.065		
Total	1030.933	59			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 8. didapat nilai F hitung sebesar 37,992. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 3 : db residual = 56) adalah sebesar 2,769. Hasil perbandingan F hitung > F tabel yaitu 37,992 > 2,769 atau nilai Sig. F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah sudah baik. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik untuk pendugaan.

**Pengujian Hipotesis Partial Uji Partial (t test / Parsial)**

**Tabel 9. Uji t**

Hubungan Variabel	t	Sig.	t tabel	Keterangan
Manajemen Karir (X1)   Karir Karyawan (Y)	2.824	0.007	2,003	Signifikan
Motivasi (X2)   Karir Karyawan (Y)	3.650	0.001	2,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)   Karir Karyawan (Y)	3.641	0.001	2,003	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

**Berdasarkan Tabel 9. diperoleh hasil sebagai berikut :**

**1. H1: Manajemen Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (Y)**

Hasil t test antara variabel X1 (Manajemen Karir) dengan Y (Karir Karyawan) memiliki nilai t hitung = 2,824. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,003. Karena t hitung > t tabel yaitu 2,824 > 2,003 atau nilai sig t (0,007) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X1

(Manajemen Karir) terhadap Karir Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karir Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Manajemen Karir atau dengan meningkatkan Manajemen Karir maka Karir Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

**2. H2: Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (Y)**

Hasil t test antara X2 (Motivasi) dengan Y (Karir Karyawan) menunjukkan nilai t hitung = 3,650. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,003. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,650 > 2,003 atau nilai sig t (0,001) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X2 (Motivasi) terhadap Karir Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Karir Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi atau dengan meningkatkan Motivasi maka Karir Karyawan akan mengalami peningkatan yang tinggi.

**3. H3: Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (Y)**

Hasil t test antara X3 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Karir Karyawan) memberikan nilai t hitung = 3,641. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 56) adalah sebesar 2,003. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,641 > 2,003 atau nilai sig t (0,001) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X3 (Lingkungan Kerja) terhadap Karir Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Karir Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Karir Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

**Pembahasan**

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 60 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap item

variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa item – item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan alpha cronbach yang dimana setiap variable ditemukan sudah reliable karena nilai dari alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada table Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnof, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya unstandardized terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai tolerance masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram satterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasiaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### **Pengaruh Simultan Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Karir Karyawan**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Manajemen Karir (X1) dan Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Karir Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Manajemen Karir (X1) dan Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Karir Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai Adjust R Square yang diperoleh, maka Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh sebanyak 65,3% dalam mempengaruhi Karir Karyawan, sedangkan sisanya 34,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Manajemen Karir (X1) terhadap Karir Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,824 dengan sig. t sebesar 0,007 dengan t tabel sebesar 2,003 sehingga variabel Manajemen Karir memiliki pengaruh terhadap Karir Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,007 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,007 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Manajemen Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Karir Karyawan.

Pentingnya manajemen karir bagi karyawan adalah untuk meningkatkan potensi dan produktifitas bagi kemajuan dirinya, hal ini senada dengan pendapat Pfefer (2008) yang menyatakan bahwa manajemen karir yang ada dalam organisasi akan menjadi suatu kekuatan dalam upaya untuk mendorong individu agar tumbuh dan merealisasikan potensinya serta mengembangkan karirnya.

Hasil penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dari Edi Pringadi dengan judul tesis Analisis Pengaruh Manajemen karir organisasional, manajemen karir individu, dan kompetensi terhadap efektivitas karir karyawan (Studi kasus PT Pertamina (persero) Perkapalan Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa manajemen karir organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas karir karyawan PT Pertamina (Persero) Perkapalan Direktorat Pemasaran dan Niaga Jakarta. Manajemen karir individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir karyawan. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas karir karyawan. Akhirnya, bahwa tingkat efektivitas karir karyawan akan makin meningkat apabila tingkat manajemen karir organisasional dan kompetensi meningkat. Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa terdapat hubungan langsung positif antara manajemen karir dengan karir.

### **Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Karir Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,650 dengan t tabel sebesar 2,003 sehingga variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karir Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Karir Karyawan. Menurut Colquitt (2013) motivasi merupakan serangkaian kekuatan energik yang berasal baik di dalam maupun di luar, usaha yang berhubungan dengan pekerjaan dimulai karyawan, dan menentukan arahnya, intensitas, dan ketekunan. Maka semakin jelas bahwa semakin spesifik tujuan karir yang ditargetkan, maka semakin tinggi upaya untuk menggapai karir yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adib Bimo Prasetyo yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan Teknik sampel jenuh pada divisi Human Capital Group Bank BRI Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien motivasi dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan karir.

Berdasarkan argumentasi di atas, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi dengan karir. Dengan kata lain, jika semakin tinggi motivasi karir maka akan semakin cepat diraih karir karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Karir Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,641 dengan t tabel sebesar 2,003 sehingga variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Karir Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Karir Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erini Junita Sari, Muhammad Zakiyyul Fuad Rasyid, Rudyanto Khosasih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap pengembangan karir. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir dan kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan karir. Hasil secara simultan menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kualitas kerja terhadap peningkatan karir karyawan.

Jika karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya, maka karyawan akan semakin produktif tingkat kinerjanya yang menyebabkan karyawan tersebut memiliki perasaan yang nyaman dan aman dalam menentukan karirnya di masa depan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja semakin nyaman dan aman maka karir akan semakin cepat diraih karir karyawan.

### **D. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Karir Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Manajemen Karir (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Karir Karyawan (Y). Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui : (1) Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Karir Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Karir Karyawan. sehingga terdapat pengaruh secara Simultan Manajemen Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap karir karyawan UD. Karya Pala Kediri (2) Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Manajemen Karir (X1), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (3) Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi (X2), yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (4)

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Karir Karyawan (Y) Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

Beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi UD Karya Pala Kediri maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain: (1) Diharapkan pihak UD Karya Pala Kediri dapat mempertahankan serta meningkatkan Motivasi karyawan dalam bekerja dengan memberikan jaminan terbaik untuk kebutuhan Sandang, Pangan dan Papan bagi karyawan, (2) Manajemen karir mempunyai pengaruh paling lemah diantara variabel lainnya, maka UD Karya Pala dapat memberikan pelatihan atau sosialisasi tentang rencana karir, keterampilan karyawan, minat dan pilihan karir, dukungan mengembangkan karir, dan cara memperluas jaringan kepada karyawan agar karyawan dapat mempersiapkan karir mereka di masa mendatang untuk kesejahteraan hidup karyawan (3) Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Karir Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel- variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### E. Daftar Pustaka

- Adekola, Bola. Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development And Job Satisfaction A Case Study Of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol.1 No.2, 2011. hh. 100-112.
- Alex S.Nitisemito. (1996). Manajemen Personalia Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Antoni, Eliza. Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development. *Annals of the University of Petroșani, Economics*, 10(2), 2010, 13-22
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek, cetakan kedua*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Byars, Lloyd L., Leslie W. Rue, *Human Resources Management*, Singapore: McGraw Hill, 2006.
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine & Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw-Hill, 2008.
- Dessler, Garry, *Human Resources Management*, diterjemahkan oleh: Paramitha Rahayu, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Indeks, 2009.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gregory, K., The importance of Employee Satisfaction. *The Neumann Business Review: Journal of the division of Business and Information Management*. Spring 2011
- Griffin, Ricky W., Gregory Moorhead, *Organizational Behavior*, USA: Houghton Mifflin, 2007.
- Ivancevich, John M., *Human Resources Management*, Singapore: McGraw-Hill International, 2010.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske and Michael T. Matteson, *Organizational behavior and management.*, Singapore: McGraw-Hill., 2008.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, *Organization Behavior*, Singapore: McGraw-Hill International, 2008.
- Lin, Carol Yeh-Yun. Empowerment in the Service Industry: An Empirical Study in Taiwan. *The Journal of Psychology*, Vol. 136, No. 5, 2002, Hal. 555-560
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono *et, al.*, dengan judul *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2006.
- Nitisemito, A. S. (1992), *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*, Cetakan Kedelapan, Jakarta.

- Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., *Employee Training and Development*, Singapore: Mc-Graw Hill 2010.
- Noe, Raymond A., et.al., *Human Resource Management*, Singapore: McGraw-Hill, 2003.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Kencana. 2014
- Orpen, Christopher. (1994). "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success". *International Journal of Manpower*. Vol.15. MCB University Press:19-133
- Pringadi, Edi, *Analisis Pengaruh Manajemen Karir Organisasional, Manajemen Karir Individu dan Kompetensi terhadap Efektivitas Karir*, Tesis Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. 2008.
- Robbins, Stephen P, Judge Timothy A, *Organizational Behavior*, Singapore: Pearson International, 2009.
- Schultz, D & Schultz, S E (2006), *Psychology & Work Today Ninth Edition*, New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, edisi pertama*, Salemba Empat, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W (2004), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Asmara Books.
- Sudjana, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: Transito, 2003.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Suharyadi, dan Purwanto, S. K. 2004. *Statistika Dasar*. Salemba Empat, Jakarta.
- Terry, G, (2001), *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Walton, S. & Mallon, M., *Redefining the Boundaries? Making Sense of Career in Contemporary New Zealand*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol 42. No. 1. 2004. Hal. 75-95
- Werther Jr, William B., Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, 1996.