

---

---

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PERUSAHAAN SINJARAGA SANTIKA SPORT**

**Doddy Astya Budy  
Hartini**

Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email : [hartinititin19@yahoo.co.id](mailto:hartinititin19@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah tentang “ Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan Sinjarga Santika Sport. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja.

Jumlah populasi responden yang diteliti di PT. Sinjaraga Santika Sport adalah 70 Karyawan sedangkan untuk metode pengambilan sampel yang saya gunakan adalah Metode sensus, dimana seluruh anggota populasi sebanyak 70 karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Penelitian dilakukan dengan beberapa tahapan, untuk tahap yang pertama adalah untuk memahami teori lebih dalam yang diambil dari pustaka atau dengan statistik deskriptif dan pengumpulan data dari objek yang diriset. Tahap yang kedua adalah untuk uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan untuk tahap terakhir adalah tahap dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F untuk pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan. Selanjutnya dihitung koefisien determinasi yang disesuaikan serta pembedakan persamaan regresi.

Hasil ini membuktikan : pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Moderasi pengaruh dari Kepuasan kerja terhadap pengembangan karir tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Moderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja tidak dapat menambah kekuatan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci** : Kinerja karyawan; Kepuasan kerja; Pengembangan karir; Lingkungan kerja.

**Abstract**

*This research is about "Influence of Career Development and Work Environment on Employee Performance With job satisfaction as an intervening variable in companies SinjargaSantika Sport. The dependent variable in this research is employee performance. Intervening variable in this research is job satisfaction. And the independent variables consist of Career Development and Work Environment.*

*Total population respondents surveyed in the PT. SinjaragaSantika Sport was 70 employees, while for the sampling method was census method, which is where all members of a population of 70 people given the same opportunity to the respondents.*

*Research carried out by several phases, the first phase is to understand the deeper teori taken from the literature or by descriptive statistics and data from the object researched. The second step is to test the feasibility of data using validity and reliability test. And for the last stage is the stage with hypothesis testing using t test and F test to test the hypothesis partially or simultaneously. Furthermore calculated the adjusted coefficient of determination and the formation of a regression equation.*

*These results prove: career development significant effect on job satisfaction. Work environment have a significant effect on job satisfaction. Moderation effect of job satisfaction on career development can not affect the performance of the employee. Moderation influence job satisfaction on the work environment can not add strength to the performance of employees.*

**Keywords**; job performance; job satisfaction; career development; work environment

## 1. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, perkembangan teknologi yang begitu pesat serta adanya perdagangan bebas yang akan dilakukan antar negara – negara yang termasuk dalam anggota ASEAN dan salah satunya adalah negara Indonesia yang akan membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat kita hindarkan. Hal seperti ini mengakibatkan banyak organisasi yang tidak bisa melanjutkan kegiatan operasionalnya karena ketidakmampuannya secara kualitas. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan kinerja yang baik perusahaan dapat meraih suatu tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2012 – 226) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dari definisi tersebut bahwa, kinerja karyawan di nilai dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dengan judul : “ Pengaruh Pengembangan karir dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport ”.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain (1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport? , (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport ? , (3) Apakah pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport ? , (4) Apakah Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport ? , (5) Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport ?

## 2. Tinjauan Teoritis dan Hipotesis

### A. Performance Theory

*Job Performance theory* (Bernardin dan Russel dalam Ruky, 2002:15) yang mengatakan bahwa: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Teori ini menekankan, esensi dari sebuah performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian suatu tujuan organisasi perusahaan. Dalam mewujudkan pencapaian tujuan suatu organisasi, perusahaan mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya dan dilakukannya pengembangan karir agar terciptanya kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum bagi setiap individu terhadap pekerjaannya, seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian tujuan organisasi akan tercapai, teori ini yang mendasari penulis memilih variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja

karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan organisasi.

## **B. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Mondy (2008) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Suyoto (2011) mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rita Bakery Purwokerto menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ditetapkan hipotesis pertama yang di ajukan dalam penelitian ini adalah  $H_1$  : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka.

## **C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Vetzhal (2004: 165) bahwa lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan Prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan Kerja ini Meliputi : tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang – orang yang ada di lingkungan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2013) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ditetapkan hipotesis ke dua yang di ajukan dalam penelitian ini adalah  $H_2$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport di Majalengka.

## **D. Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suyoto (2011) mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga ditetapkan hipotesis ke tiga yang di ajukan dalam penelitian ini adalah  $H_3$  : Pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama – sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport di Majalengka.

#### **E. Kepuasan Kerja mampu Memediasi Pengaruh dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.**

Rivai dan Mulyadi (2012: 141), menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah *scurdy feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jasmani sosial ) serta segi psikologi seperti kesempatan untuk maju. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryani (2011) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sehingga ditetapkan hipotesis ke empat yang di ajukan dalam penelitian ini adalah  $H_4$  : kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Sinjaraga Santika Sport di Majalengka.

#### **F. Kepuasan Kerja Mampu Memediasi Pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28) “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi, sehingga akan melaksanakan pekerjaannya tepat waktu dan bisa mencapai target sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Definisi di atas bahwa lingkungan kerja bagi karyawan dalam suatu organisasi memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan, hal ini menjadi salah satu pertimbangan utama bagi seseorang untuk melamar bekerja di sebuah perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunanda (2012) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mengasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga ditetapkan hipotesis kelima yang di ajukan dalam penelitian ini adalah  $H_5$  : Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport di Majalengka.

### **3. Metode Penelitian**

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner yang di ajukan kepada seluruh karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport dengan menggunakan analisis deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Analisis item dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Sinjaraga Santika Sport sebanyak 70 karyawan. Jumlah sample yang diperoleh dengan menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 70 orang diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

#### 4. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian dirangkum secara keseluruhan dalam tabel berikut:

**Tabel I**  
**ANOVA  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	437.784	2	218.892	68.481	.000 <sup>a</sup>
Residual	214.159	67	3.196		
Total	651.943	69			

a. Predictors: (Constant), X2= lingkungan kerja, X1 = pengembangan karir

b. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.094	1.400		.782	.437
	X1 = pengembangan karir	.702	.110	.621	6.393	.000
	X2= lingkungan kerja	.216	.082	.256	2.634	.010

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

*Sumber : Output SPSS (2015)*

#### Pembuktian Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

$H_1$ : Pengembangan Karir berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan, Karena Sig 0,000 < 0,05. Hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  6,393 >  $t_{tabel}$  1,995. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 68 (70-2). Nilai t hitung untuk variabel ( $X_1$ ) pada *output coefficient* adalah sebesar 6,393. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (6,393 > 1,995), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian hipotesis pertama ini mendukung penelitian terdahulu Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Dalam penelitian Nasy an Syaugi dan Suyoto (2013)). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) diterima.

#### Pembuktian Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

$H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah berpengaruh signifikan, Karena Sig 0,010 < 0,05. Hasil  $t_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  2,634 >  $t_{tabel}$  1,995. Hal ini berarti bahwa secara parsial (secara individu) variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Y. Hasil  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dapat dilihat dari tabel distribusi t student uji dua arah, pada kolom 0,05 atau (5%) dan pada baris 68 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas). Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada *output coefficient* adalah sebesar 2,634. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (2,634 > 1,995), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Pembuktian hipotesis pertama ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Lingkungan kerja positif

signifikan terhadap Kinerja karyawan (Dalam penelitian Sofyan (2013)). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis Kedua ( $H_2$ ) diterima.

### Pembuktian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ )

$H_3$  : Pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis ketiga secara simultan dapat dilihat pada tabel Anova pada kolom sig.  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel Pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Cara yang kedua adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Kolom F hitung sebesar  $68,481 > F_{tabel} 3,13$  yang berarti bahwa variabel pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil  $F_{tabel} 3,13$  dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel dikurangi jumlah variabel terikat) pada baris ke 67 (total sampel dikurangi jumlah variabel). Kesimpulannya adalah bahwa pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis ketiga ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Pengembangan karir dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Dalam penelitian Fathonah (2010)). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis alternatif Ketiga ( $H_3$ ) diterima.

### Pembuktian Hipotesis Keempat ( $H_4$ )

Hipotesis keempat dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahap untuk membuktikan hipotesis  $H_4$ , ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel II**  
**Output Coefficient X1 terhadap Z**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.029	2.187		5.501	.000
X1 = pengembangan karir	.326	.124	.303	2.618	.011

a. Dependent Variable: Z = kepuasan kerja

Sumber : Output SPSS (2015)

Berdasarkan tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ) adalah berpengaruh signifikan, Karena Sig  $0,011 < 0,05$ .

- 2) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel III**  
**Output Coefficient X1 Terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.495	1.451		1.031	.306
X1 = pengembangan karir	.902	.083	.798	10.935	.000

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah berpengaruh signifikan, Karena Sig 0,000 < 0,05.

- 3) Pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebagai berikut:

**Tabel IV**  
**Output Coefficient X1 Terhadap Y Melalui Z**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.853	1.679		-.508	.613
	Z = kepuasan kerja	.195	.077	.186	2.520	.014
	X1 = pengembangan karir	.839	.083	.742	10.062	.000

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

Sumber : *Output SPSS (2015)*

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka diketahui variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah variabel intervening karena pada tahap ketiga ketika Pengembangan karir ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Z) di uji secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) kedua variabel tersebut signifikan dengan Sig 0,000 > 0,05 Artinya variabel Z tidak memediasi secara mutlak. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu bahwa pengaruh Pengembangan karir dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (dalam penelitian Suyoto (2013)). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis alternatif Keempat ( $H_4$ ) ditolak.

#### **Pembuktian Hipotesis Kelima ( $H_5$ )**

Hipotesis kelima dalam penelitian ini ada beberapa tahap untuk membuktikan hipotesis  $H_5$ , ditampilkan output SPSS sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebagai berikut :

**Tabel V**  
**Output Coefficient X2 Terhadap Z**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.416	1.708		7.857	.000
	X2= lingkungan kerja	.238	.093	.295	2.551	.013

a. Dependent Variable: Z = kepuasan kerja

Sumber : *Output SPSS (2015)*

Berdasarkan tabel XIX *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh signifikan, Karena Sig 0,013 < 0,05.

- 2) Pengaruh pengembangan karier ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel VI**  
**Output Coefficient X2 Terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.755	1.365		4.949	.000
	X2= lingkungan kerja	.580	.075	.686	7.783	.000

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

Berdasarkan tabel XXII *Coefficient* pada kolom sig. menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah berpengaruh signifikan, Karena Sig 0,000 < 0,05.

3) Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebagai berikut:

**Tabel VII**  
**Output Coefficient X2 Terhadap Y Melalui Z**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.551	1.813		1.959	.054
	Z = kepuasan kerja	.239	.093	.227	2.563	.013
	X2= lingkungan kerja	.523	.075	.619	6.977	.000

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

*Sumber : Output SPSS (2015)*

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka diketahui variabel Kepuasan Kerja (Z) bukan variabel intervening karena pada tahap ketiga ketika Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (Z) di uji secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) menyebabkan X<sub>2</sub> tetap signifikan, karena Sig 0,000 < 0,05 ( sesuai dengan syarat untuk menguji variabel intervening ), artinya variabel Z tidak memediasi secara mutlak. Hal ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Yunanda (2012). Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan Hipotesis alternatif Kelima (H<sub>5</sub>) ditolak.

### Koefisien Determinasi

**Tabel VIII**  
**Coefficient Determinasi Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.672	.662	1.788

a. Predictors: (Constant), X2= lingkungan kerja, X1 = pengembangan karir

*Sumber : Output SPSS (2015)*

Model summary menunjukkan koefisien Determinasi Adjusted R Square sebesar 0,662 atau sebesar 66,2% yang berarti bahwa kemampuan variabel pengembangan karir (X1) Lingkungan kerja (X2) dalam menjelaskan kepuasan kerja (Z) serta dampaknya terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 66,2 %, sedangkan sisa sebesar 33,8 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

## 5. PEMBAHASAN

Hasil dari analisis pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka dilakukan perhitungan dengan menggunakan persamaan regresi berganda dengan hasil akhir sebagai berikut :

**Tabel IX**  
**Uji Persamaan Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.094	1.400		.782	.437
X1 = pengembangan karir	.702	.110	.621	6.393	.000
X2= lingkungan kerja	.216	.082	.256	2.634	.010

a. Dependent Variable: Y= kinerja karyawan

*Sumber : Output SPSS (2015)*

Dari hasil uji persamaan regresi di atas adalah  $Y=1,094 + 0,621x_1 + 0,256x_2 + e$   
Artinya adalah : (1) Jika variabel Pengembangan karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) konstan sebesar 1,094 dan begitupun sebaliknya. (2) Jika terjadi peningkatan pada variabel Pengembangan karir (X1) sebesar 1, maka terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,621 dan begitupun sebaliknya. (3) Jika terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 1, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 begitupun sebaliknya. Beta dari hasil penelitian ini adalah positif, artinya pengaruh yang diberikan oleh variabel Pengembangan karir (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap (Y) adalah positif, yang berarti pengaruhnya searah.

## 6. KESIMPULAN

1. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (a) Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima. (b) Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. (c) Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima. (d) Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara tidak mutlak pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak. (e) Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti empiris bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi secara tidak mutlak pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis kelima ditolak.

## 7. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka disarankan kepada PT. Sinjaraga Santika Sport Majalenka dan untuk orang yang melakukan penelitian dimasa akan datang sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada pihak perusahaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan sesama karyawan, temepatur ruangan dan prasarana yang mendukung, sehingga karyawan di perusahaan dapat memaksimalkan pekerjaannya.
- b. Pada pengembangan karir di PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka, harus lebih di tingkatkan lagi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan karir, agar karyawan dapat memaksimalkan dalam kegiatan perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik, disarankan pihak perusahaan dapat memperhatikan kepada faktor – faktor lainnya seperti pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap karyawannya.
- d. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinjaraga Santika Sport Majalengka, berdasarkan hasil penelitian, dimana kepuasan kerja yang diberikan pihak perusahaan sudah sesuai dengan yang di harpakan oleh karyawan tetapi untuk dapat meningkatkan kepuasa kerja karyawan yang lebih baik lagi dengan cara lebih meningkatkan hubungan kerjasama dengan rekan kerja.
- e. Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya peneliti dapat mengembangkan penelitiannya dengan menggunakan variabel yang berbeda atau menambahkan variabel terkait dan variabel tidak terkait pada penelitiannya. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian selanjutnya tersebut akan didapatkan kesimpulan yang berbeda dan dapat melengkapi hasil penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Amstrong. Michel. 2009. *Performace Management*. Yogyakarta : Tugu Plubiser.
- Haryani P. Yeni. *Korelasi antara Pengembangan Karir dengan Motivasi Kerja dan Keinginan Untuk Pensiun dini*, Jurnal Buktin Studi Ekonomi, vol.18 No.2, Agustus 2013.
- Mondy, R.W., dan Noe, R. M, 2005. *Human Resource Management*. Massachusetts : Prentice
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy, 2012. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., Sagala, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju
- Sebastian Nasy an Syaugi. 2011, *jurnal Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Siti Fatonah. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Surakarta.

- Sofyan Diana Khairani. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No.1
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta; CAPS.
- Veithzal Rivai, M.B.A, 2004. *manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyuningtyas. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- Yunanda Mega Arum. 2007. *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perum Jasa Tirta I malang)*. Brawijaya.