

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan wadah yang digunakan untuk menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menurut Sinambela (2017) merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia di perusahaan, dapat menunjang tercapainya tujuan serta kinerja perusahaan. Dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja. Mengingat hal tersebut setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, itu dapat

terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para karyawan itu sendiri. Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral (Afandi, 2018). Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dapat dilakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh sebuah organisasi atau instansi .

Menurut Emron (2017) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokratis. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan. gaya kepemimpinan di mana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses

pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Gaya kepemimpinan ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Aisah, dkk (2020) semakin bagus gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan akan semakin tinggi hasil dari kinerja karyawan, sebaliknya buruknya gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Lonto dan Fernando (2019), dan Purwanto (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disamping itu agar mampu menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas lingkungan kerja juga merupakan hal penting bagi perusahaan dikarenakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Ahyari (2019) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Farida dan Hartono (2017) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang

disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Menurut Enny (2019) menyatakan lingkungan kerja yang memiliki fasilitas lengkap serta baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memiliki fasilitas lengkap serta negatif akan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan menurunnya kinerja karyawan. Hasil penelitian Yantika (2018), dan Sunarsi (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Nabawi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut, maka dapat dibuktikan bila lingkungan kerja perusahaan bersih dan nyaman maka diramalkan kinerja dari seorang karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan 2018). Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Napitupulu (2017) menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik juga kinerja karyawan, sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan rencana untuk melakukan pengembangan karir pada karyawan maka kualitas dari kinerja karyawan tidak akan meningkat. Hasil penelitian Jafar (2018); Arismunandari (2020) Rozi (2021) menyatakan

pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Marsuq (2017), Frianto (2019) serta Pratama (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT.BPR.TAPA Kuta Badung merupakan sebuah Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri pada tahun 1989 dan berlokasi di Jalan Raya Kuta No. 27, Abianbase Kuta, Badung. Mempunyai 3 (tiga) produk yang ditawarkan berupa kredit, tabungan dan deposito. Awalnya PT. BPR. TAPA Kuta Badung memiliki 12 orang pegawai yang dimana semua pegawainya berasal dari Desa Pedungan dan Pemogan diberikan job training di PT. Bank Desa Pedungan disemua bagian operasionalnya. Dan sudah memiliki izin usaha berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor Kep-272/KM.13/1990. Perusahaan memiliki visi yaitu PT. BPR TAPA maju bersama masyarakat untuk mewujudkan perekonomian Badung lebih baik. Dan juga misi yaitu memahami kebutuhan masyarakat dengan memberikan pelayanan cepat dan tepat dalam penyaluran kredit dan penghimpunan dana masyarakat, menyiapkan tenaga kerja yang terampil dalam bidang masing – masing untuk melayani pengguna jasa BPR, serta menjaga perusahaan tetap sehat untuk meraih kepercayaan masyarakat dalam hubungan bisnis yang saling menguntungkan. Meskipun memiliki visi dan misi demikian, akhir-akhir ini PT. BPR TAPA Kuta Badung mengalami penurunan tingkat kinerja pada karyawannya. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan menurunnya pencapaian target kunjungan. Penurunan target kunjungan dapat disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kunjungan Mingguan
Desember Tahun 2021
PT. BPR. TAPA

No	Wilayah	Target Per Hari	Rata-Rata Realisasi	Persentase Realisasi (%)	Penabung Baru	Petugas
1	PS	175	153	87,40	1	Yuni + Suryawan
2	SM	200	181	90,50	1	Partini + Mariani
3	LG	200	132	66,00	1	Ngurah + Saridewi
4	TL2	200	177	88,50	-	Neti + A. Yuddi
5	KT	200	172	86,00	1	Kertiasih + Deby
6	DT	175	123	70,25	-	Suriyanto
7	DB	175	136	70,25	-	A. Wirawan

Sumber: PT. BPR TAPA (2021)

Table 1.1 menunjukkan penurunan jumlah pungutan mencapai 10% sampai dengan 30% dalam kurun waktu bulan Agustus sampai Desember dan juga diakibatkan oleh meningkatnya jumlah minimal tabungan yang biasanya Rp10.000 menjadi Rp25.000. Dengan terjadinya hal tersebut, karyawan sudah memaksimalkan kinerja dengan baik tetapi hasil yang didapat tidak sebanding dengan kinerjanya yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja sebagai kolektor tabungan di PT. BPR TAPA. Penyebab penurunan kinerja karyawan ini dikarenakan kurang adilnya atasan dalam memimpin perusahaan dimana hanya karyawan yang bekerja dibagian kolektor tabungan yang dikenakan target sedangkan bagian yang lain tidak. Contohnya jika kolektor tabungan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya akan dikenakan potongan untuk hasil kerja sesuai presentase yang terealisasi, sedangkan yang bekerja di bagian lain tidak mendapatkan potongan untuk hasil kerjanya.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja yang terjadi pada PT. BPR TAPA juga menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya fasilitas yang didapatkan di PT. BPR TAPA. Dari segi lingkungan fisik penerangan, kebisingan merupakan hal yang sering dikeluhkan karyawan saat melakukan kunjungan harian kerumah-rumah nasabah karena dapat mengganggu karyawan dalam hal mengerjakan tugasnya.

Masalah lain yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. BPR TAPA yaitu faktor pengembangan karir. Dimana untuk saat ini perusahaan belum mempunyai rencana untuk melakukan program pengembangan karir bagi karyawannya. Program pengembangan karir sebenarnya sangat penting bagi karyawan karena dapat mengasah keahlian agar lebih berkembang.

Hasil observasi awal yang didapatkan yaitu kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung pada perusahaan dalam memimpin karyawan dan mengelola pengembangan karir karyawannya serta lingkungan kerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR. TAPA Kuta Badung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TAPA Kuta Badung?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TAPA Kuta Badung?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR TAPA Kuta Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, adapun tujuan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT. BPR TAPA Kuta Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR TAPA Kuta Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. BPR TAPA Kuta Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang serupa.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, hal tersebut sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (Ridho, 2021). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Rachmawati (Wisdana, 2019) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Setiawan (2017) mengemukakan bahwa *goal setting* dapat mempengaruhi kegiatan seseorang dengan cara mengarahkan perhatian dan tindakan, pergerakan usaha dan memotivasi seseorang untuk membuat strategi yang sesuai kemampuan dalam mencapai tujuan.

Goal setting theory menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seorang individu yang memahami dan komitmen dengan tujuan tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyatakan

bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Setiap tujuan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda dan akan memberikan motivasi yang berbeda pula bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Kepemimpinan Partisipatif

1. Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018) merupakan pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu seni yang membentuk individu, agar menjadi kuat dan tangguh, untuk dapat memberi motivasi kepada kelompok orang, dengan tanpa paksaan, tanpa tekanan, dan tanpa ancaman,

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut Emron (2017) adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahannya atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokratis. Meski demikian, keputusan tetap diambil oleh pimpinan. gaya kepemimpinan di mana semua individu memiliki kekuasaan setara dalam proses pengambilan keputusan bersama, terlepas dari jabatan dan pangkatnya. Gaya kepemimpinan ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan. Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya

kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

Gaya pemimpin partisipatif adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan partisipatif pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya menurut Feriyanto dan Triana (2017)

Dari penjabaran definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif adalah pola tingkah laku untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja serta menunjukkan perhatian besar terhadap anggotanya dan mengajak anggotanya untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara partisipatif.

Setiap pemimpin dalam perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam mengatur karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Reitz (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.

3. Karakteristik

Harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.

4. Kebutuhan tugas

Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.

5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

3. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Kartono (2019), indikator-indikator gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

a. Sifat.

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan.

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian proses atau gagasan orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung atau tidak langsung.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel

Gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu Sifat, Kebiasaan, dan Komunikasi.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Ahyari (2019) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Farida dan Hartono (2017) lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain.

Dari penjabaran definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kekrja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

b) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

c) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

d) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan

tetap tinggal dalam suatu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2018) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dalam proses pengembangan karir, terdapat 3 pihak yang berperan, yaitu:

- a) Individu setiap karyawan bertanggung jawab dalam mengembangkan dirinya untuk mencapai posisi tertentu. Semua upaya akan sia-sia jika dari individu karyawannya tidak berkeinginan untuk mengembangkan diri.
- b) Manajer berperan dalam memberikan dukungan dan umpan balik atas kinerja yang sudah ditampilkan karyawannya.

- c) Perusahaan perannya adalah menjadi penggerak dengan memberikan program pelatihan, pilihan jenjang karir, dan melalui kebijakan yang dimiliki.

Dari penjabaran definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual dan moral karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan atau jabatan di perusahaan melalui pendidikan dan pelatihan

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2019) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

1. Prestasi kerja faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan
2. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.
3. Mentors dan sponsors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan

yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Dukungan para bawahan Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
5. Kesempatan untuk bertumbuh Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

3. Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut Gomez (2017), yaitu :

- 1) Perencanaan karir (*career planning*), merupakan proses yang dilalui oleh individu karyawan yang didukung oleh departemen SDM untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir.

Indikator perencanaan karir meliputi :

- a. Kesesuaian minat dengan pekerjaan
 - b. Peluang pengembangan karir di dalam perusahaan
 - c. Kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek
- 2) Manajemen karir (*career management*), merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan sumber daya manusia yakni memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para

karyawan guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Indikator manajemen karir meliputi :

- a. Mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia
- b. Menyebarkan informasi karir
- c. Publikasi lowongan pekerjaan
- d. Pengalaman kerja
- e. Pendidikan dan pelatihan

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari penjabaran definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok diperusahaan sesuai dengan kriteria, wewenang serta tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan secara ilegal dan tidak melanggar hukum.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2017) adalah,

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge X skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. motivasi

2. Motivasi

Terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja.

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja.

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian yang penulis angkat adalah:

1. Suprihatin (2021) Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan

dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menelaah seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan subjek penelitian pegawai Pusdiklat Kemendikbud yang berjumlah 60 orang.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang bersifat meneliti hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud melalui pengujian hipotesis yang diajukan, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

2. Marjaya, Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

3. Afandi, Bahri (2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan. pertunjukan. Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019, yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kerja disiplin berpengaruh positif dan signifikan. kinerja karyawan

Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

4. Ardiansyah, Riki dan Wajdi. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi, Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pimpinan dalam menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan data primer, dengan populasi seluruh pegawai pada Dinas Perdagangan, Tenaga Kerja, Koperasi Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Karanganyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji

normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji t, uji f dan determinasi. Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

5. Donra , Siregar (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Untuk tercapainya keberlangsungan hidup perusahaan maka perlu seorang pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kinerja karyawan, hal ini berguna untuk memastikan sejauh mana karyawan dapat menguasai dan memahami tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sehingga dapat menghasilkan keefektivan dan keefesienan dalam melaksanakan tugas-tugas diperusahaan, begitu juga kepada karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Perusahaan PT. Super Setia Sagita Medan adalah merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang ritel yang memiliki kinerja yang bagus, namun pada bulan Oktober 2018 dan Maret 2019, kinerja karyawan mengalami penurunan. Salah satu faktor penyebab karyawan PT. Super Setia Sagita Medan mengalami penurunan adalah

diakibatkan oleh faktor lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

6. Muntu, Sepang, Koleangan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Sumber

daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau perusahaan perseroan yang berbentuk perseroan terbatas, yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara yang ditunjuk pemerintah sebagai satu-satunya institusi yang menyalurkan KPR bagi golongan masyarakat menengah kebawah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Jenis penelitian ini adalah metode asosiatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 responden, dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja para karyawan, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin

kurang baik lingkungan kerja mereka maka kinerja karyawan juga akan berkurang hasilnya. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

7. Wahyuningsih (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli pada bulan September sampai dengan Oktober 2017. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh pegawai dan dosen yang berjumlah 50 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama. Sedangkan

perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

8. Darmadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 res.pon.den Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi uji-t dan uji-F. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.
9. Syahputra, Tanjung (2020) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan

simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Sarana Elektrikal Dan Mekanik PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populusi dan sampel yang digunakan.

10. Arismunandar, Khair (2020) Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, analisis pekerjaan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi Sarana Listrik dan Mekanik yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, analisis pekerjaan dan pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populusi dan sampel yang digunakan.

11. Handoko, Rambe (2018) Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan

Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap yang bekerja pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai maupun unit dibawahnya dengan jumlah 102. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 102 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda, regresi variabel intervening dan koefisien determinasi. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang di

intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

12. Akhmal, Laia, Sari (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. X yang berlokasi di Tanjung Morawa Medan. Populasi berjumlah 19 orang karyawan aktif dengan rincian 13 orang laki – laki dan 6 orang perempuan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan metode kuantitatif diskritif. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama analisis regresi berganda dan uji-t. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

13. Marpaung, Winarto (2018) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Studi kasus dilakukan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai responden penelitian sebanyak 126 orang dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui kekuatan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis data menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.

14. Astuti, Iverizkinawati (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Tujuan penulis melakukan penelitian untuk pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden

yang merupakan karyawan dari PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah sama-sama menggunakan teknik analisis data yang sama. Sedangkan perbedaannya dari segi tahun, lokasi penelitian dan populasi dan sampel yang digunakan.