

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

BMT AL FATH IKMI resmi didirikan pada tanggal 13 Oktober 1996, dan memperoleh status badan hukum Koperasi Tahun 1998 dengan Nomor 650/BH/KWK.10/VI/1998. BMT AL FATH IKMI lahir dari gerakan dakwah Ikatan Masjid Indonesia Wilayah Jakarta Selatan dan Tangerang Selatan. Ia lahir untuk menjawab tantangan dakwah dalam sisi ekonomi kaum muslimin yang sebagian besarnya adalah para pelaku usaha kecil di pasar-pasar tradisional dan rumahan yang selama ini menjadi garapan rentenir dan sistem riba lainnya. Atas dukungan 25 orang Pendiri sebagai pemodal awal, BMT AL FATH IKMI alhamdulillah terus mendapatkan dukungan dari Masyarakat yang bergabung menjadi Anggota. Dari jumlah pegawai (Pengelola) 3 orang kini sudah menyerap tenaga kerja sebanyak 52 orang. Sampai dengan Tahun 2024 BMT AL FATH IKMI melayani sebanyak 22.745 Anggota yang tersebar di 4 kantor layanan dengan wilayah jangkauan Jabodetabek. Siklus Anggota yang terus tumbuh menjadi kekuatan dan memperbesar volume usaha Anggota, karena transaksi yang berputar dari, oleh dan untuk Anggota menjadikan kebermanfaatannya akan kembali kepada Anggota secara khusus dan subangsih kepada negara secara umum. Menerapkan nilai-nilai syariah dalam setiap transaksinya, dan menjadikan Anggota sebagai kekuatan jama'ahnya, serta mengedepankan layanan prima dalam operasionalnya menjadi modal dalam menghadapi tantangan bisnis masa kini dan mendatang. Disamping itu peran Baitul

Maal dengan ULAZ MKU AL FATH IKMI menjadi penyeimbang gerakan dakwah ini di mana tidak hanya fokus pada pengembangan dan penguatan bisnis UMKM Anggota, juga pemberdayaan dhuafa dengan pendekatan berbagai program seperti Insan Sehat, Insan Cerdas, Insan Mandiri, dan Insan Mulia.

Membangun cluster ekonomi yang mapan dan mandiri melalui wadah BMT AL FATH IKMI sebagai Koperasi Syariah berkontribusi terhadap ketahanan dan kemandirian ekonomi bangsa. Saatnya masyarakat menyadari akan pentingnya peran ini, oleh karenanya bergabung dan aktif dalam kegiatan ekonomi ini menjadi penguat pilar ekonomi bangsa.

4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al

Fath Ikmi

1. Visi

Menjadi Koperasi Syariah yang terbaik.

2. Misi

- a. Meningkatkan potensi umat sehingga mampu berperan sebagai khalifah Allah yang berorientasi pada pengembangan dan pemberdayaan umat menuju kepada masyarakat yang mandiri serta Islami.
- b. Menjalankan kegiatan Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.
- c. Menyelenggarakan pelayanan prima pada Anggota, Anggota Luar Biasa, dan masyarakat sesuai jati diri Koperasi.
- d. Menjalin kerjasama usaha dengan berbagai pihak yang halal dan saling menguntungkan.

- e. Menjalankan peran sebagai lembaga dakwah bagi umat untuk terciptanya keseimbangan masyarakat yang berkeadilan, sejahtera, kasih sayang, peduli, dan membawa manfaat bagi masyarakat luas.

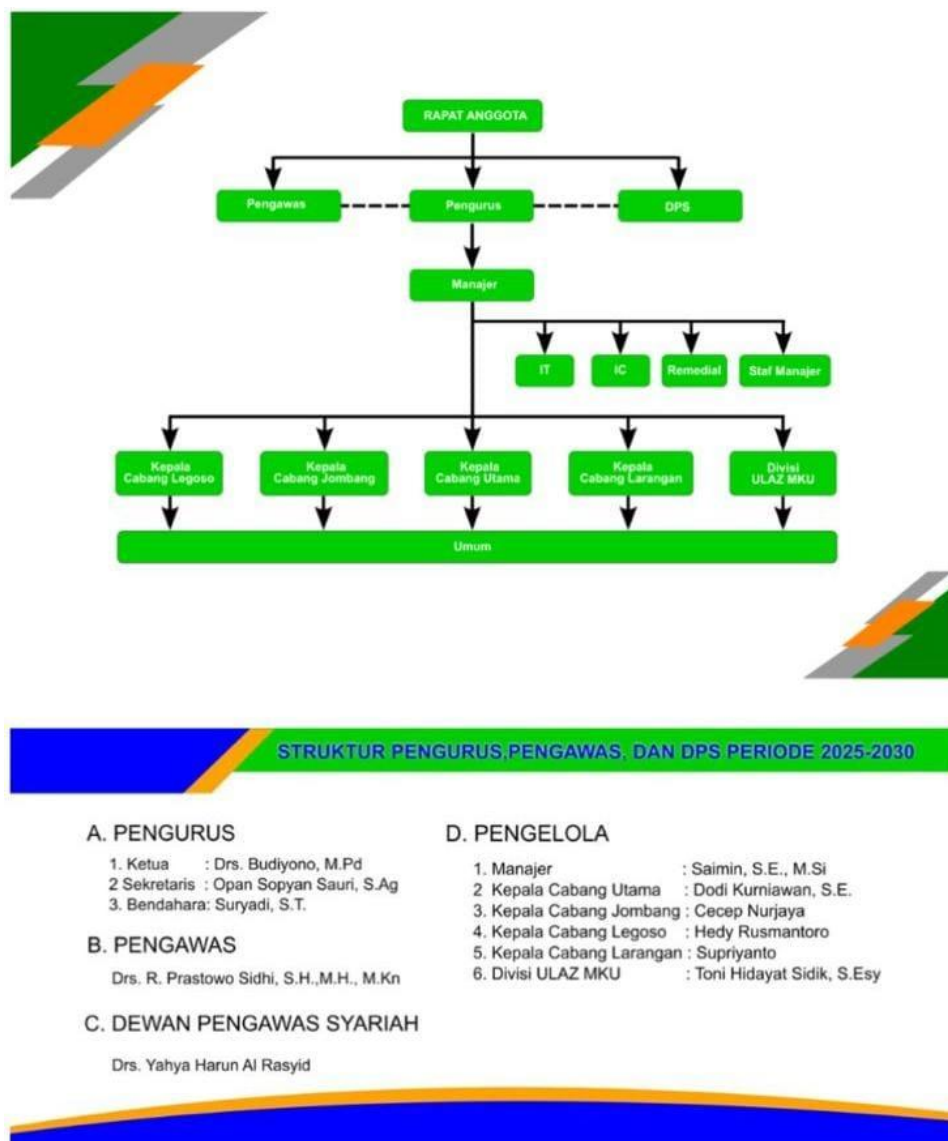
3. Tujuan

- a. Menjadi tempat bagi pemberdayaan masyarakat dhuafa.
- b. Menumbuhkembangkan ekonomi syariah di tingkat usaha mikro, kecil, dan menengah guna memacu pertumbuhan ekonomi.
- c. Usaha yang berdampak pada peningkatan kesejahteraan Anggota, Anggota Luar Biasa, dan Masyarakat.
- d. Meningkatkan semangat, peran serta Anggota, Anggota Luar Biasa, dan Masyarakat dalam kegiatan Koperasi.
- e. Memperkuat kelembagaan dan memperluas jaringan kerja melalui kerjasama dengan berbagai potensi umat,
- f. Bersinergi dengan lembaga-lembaga keuangan syariah.
- g. Mengembangkan program kerjasama (linkage programme) dengan lembaga-lembaga keuangan syariah sebagai agen dalam memberdayakan usaha mikro, kecil, dan menengah.
- h. Mendukung terciptanya jaringan kerjasama antar Koperasi atau Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah di dalam negeri dan luar negeri.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan yang menggambarkan rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi yang berfungsi sebagai kerangka kerja serta pembagian pekerjaan yang

sesuai dengan posisinya masing – masing, yang dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal. Struktur organisasi menunjukkan alur perintah yang mengindikasikan jabatan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing tipe karyawan. Struktur organisasi yang dimiliki Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT AL FATH IKMI Tangerang Selatan adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS BMT Al Fath Ikmi

4.1.4 Uraian Tugas (Job Description)

1. Rapat anggota tahunan

- a. Merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi
- b. Menetapkan AD/RT, kebijakan umum, dan rencana kerja tahunan.
- c. Memilih dan memberhentikan Pengurus dan Pengawasan Syariah.
- d. Menyetujui laporan pertanggungjawaban pengurus dan pengawasan.
- e. Menentukan pembagian SHU (Sisa Hasil Usaha)

2. Pengawasan

Memastikan pengurus menjalankan kegiatan koperasi sesuai yang telah disepakati dalam rapat anggota.

3. Pengurus

- a. Bertanggung jawab dalam Pengelolaan koperasi sehari-hari
- b. Menunjuk manajer dan mengawasi pelaksanaannya.

4. Menetapkan kebijakan operasional dan pengembangan koperasi.

5. Pengawasan Syariah (DPS)

Mengawasi dan memastikan seluruh kegiatan usaha sesuai dengan prinsip-prinsip syariah islam dan menjadi penghubung antara BMT dan Dewan Syariah Nasional (DSN-MUI).

6. Manajer

- a. Memimpin dan mengoordinasikan kegiatan operasional BMT sehari-hari.
- b. Membina dan mengawasi seluruh staf dan kepala bagian.
- c. Membuat laporan keuangan dan kegiatan untuk pengurus

d. Bertanggung jawab atas pelayanan dan kepuasan anggota.

7. Internal Auditor

Memastikan tidak ada penyimpangan dari SOP dan ketentuan koperasi dan memberikan rekomendasi perbaikan jika ditemukan ketidaksesuaian.

8. Kepala Bagian Waserda

Mengelola unit usaha dan mengembangkan strategi agar waserda menjadi sumber pendapatan koperasi.

9. Kepala Bagian Operasional

Menangani kegiatan operasional harian seperti simpan-pinjam, pelayanan anggota, dan administrasi.

10. Kepala Bagian Pembiayaan

Mengelola semua hal terkait pembiayaan (pemberian pinjaman) kepada anggota, melakukan monitoring terhadap angsuran dan penagihan.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat disajikan dalam tabel dibawah ini:

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 52 orang. Berdasarkan penyebaran kuesioner, peneliti menetapkan bahwa dari total 42 pertanyaan, 14 pertanyaan terkait pengembangan karir (X_1), 18 pertanyaan terkait perubahan lingkungan kerja (X_2), dan 10 pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan (Y)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden sesuai hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 31
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prestasi%
1	Laki-laki	22	42%
2	Perempuan	30	58%
Jumlah		52	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Perhitungan Tabel di atas adalah :

$$\text{Laki-laki} = 22/52 \times 100\% = 42\%$$

$$\text{Perempuan} = 30/52 \times 100\% = 58\%$$

Dari tabel di atas, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (42%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (58%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden sesuai hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 32
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase%
1	< 30 Tahun	20	38 %
2	30-40 Tahun	17	32%
3	> 41 Tahun	15	30%
Jumlah		52	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Perhitungan Tabel di atas adalah :

$$< 30 \text{ Tahun} = 20/52 \times 100\% = 38\%$$

$$30 - 40 \text{ Tahun} = 17/52 \times 100\% = 32\%$$

$$> 41 \text{ Tahun} = 15/52 \times 100\% = 30\%$$

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa dari hasil persentase kuesioner bahwa usia responden paling banyak adalah usia <30 tahun yaitu sebanyak 20 orang (38%), usia 30-40 tahun sebanyak 17 orang (32%), >41 tahun sebanyak 15 orang (30%).

4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden sesuai hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 33
Karakteristik Responen Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prensetase%
1	SMA	25	48%
2	D3	10	19%
3	S1	17	32%
Jumlah		52	100%

Sumber : Hasil Data Pengolahan Data 2025

Perhitungan Tabel di atas adalah :

$$\text{SMA} = 25/52 \times 100\% = 48\%$$

$$\text{D3} = 10/52 \times 100\% = 19\%$$

$$\text{S1} = 17/52 \times 100\% = 32\%$$

Dari tabel di atas, responden yang lulusan SMA sebanyak 25 orang (48%), lulusan D3 sebanyak 10 orang (19%), responden yang lulusan S1 sebanyak 17 Orang (32%).

5. Analisis Deskriptif Penilaian atau Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karier (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan

(Y). Penggunaan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran mengenai hasil penelitian dan karakteristik objek penelitian yang berkaitan akan variabel diteliti. Sebelum melakukan analisis, pemberian bobot skor variabel dibutuhkan dengan cara memperoleh skor total item faktor berdasarkan pertanyaan yang diajukan peneliti dalam survei.

Pembobotan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran *Likert*, di mana pernyataan memuat 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi berdasar baik dan tidak baik. yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.34
Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Tidak Baik	STS / STB
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Tidak Baik	TS / TB
Rentang Skala	Keterangan / Kriteria	Disingkat
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Kurang Baik	KS / KB
3,40 – 4,19	Setuju / Baik	S / B
4,19 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Baik	SS / SB

Sumber : Sugiyono (2019:95)

Berdasarkan pada kriteria di atas, maka dapat dilakukan penilaian atau jawaban responden menurut item pernyataan sebagai berikut :

a. Hasil Kuesioner Responden Variabel X_1

Pengambilan data dari 52 responden mengenai variabel pengembangan karier di dapat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 14 pernyataan dengan skala likert. Adapun hasil jawaban dari responden diurakain pada tabel 4.6 yaitu :

Tabel 4. 35
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier (X₁)

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Kebutuhan Karier										
1	Apakah saya selalu menghasilkan kualitas kerja yang baik dalam memenuhi kebutuhan karier saya?	24	18	5	3	2	215	52	4,13	B
2	Apakah saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desk yang diberikan oleh perusahaan?	24	20	4	2	2	217	52	4,17	B
Pelatihan										
3	Apakah saya memperoleh manfaat dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengemban gkan karier saya?	21	20	6	3	2	211	52	4,05	B
4	Apakah saya mampu mengerjakan pelatihan yang diberikan	24	16	8	2	2	213	52	4,09	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan pengembangan karier saya?									
Pelaksanaan yang adil dalam Karier										
5	Apakah atasan sudah memberikan perlakuan yang adil terhadap semua karyawan?	18	16	7	8	3	194	52	3,73	B
6	Apakah perusahaan telah adil dalam memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk mengembangan karier?	16	17	11	5	3	194	52	3,73	B
Informasi Karier										
7	Apakah karyawan mengetahui jalur karier yang tersedia di perusahaan?	27	20	2	1	2	225	52	4,32	SB
8	Apakah informasi karier di	18	21	7	4	2	205	52	3,94	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	perusahaan disampaikan secara terbuka dan transparan?									
Promosi										
9	Apakah karyawan sudah puas dengan sistem promosi yang diterapkan oleh perusahaan?	18	17	12	2	3	200	52	3,84	B
10	Apakah pelatihan yang karyawan ikuti mendukung peluang untuk mendapatkan promosi?	12	22	10	4	4	189	52	3,63	B
Mutasi										
11	Apakah mutasi yang dilakukan perusahaan membantu meningkatkan kinerja karyawan ?	21	15	11	2	3	206	52	3,96	B
12	Apakah perusahaan memberikan informasi yang jelas sebelum proses	11	25	12	2	2	197	52	3,73	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	mutasi dilakukan?									
Pengembangan Tenaga Kerja										
13	Apakah perusahaan menyediakan pelatihan yang relevan untuk mendukung pengembangan karier karyawan ?	15	25	10	1	1	207	52	3,98	B
14	Apakah atasan selalu memberikan briefing dalam pengevaluasian potensi pada karyawan ?	22	17	10	1	2	212	52	4,07	B
Jumlah		271	269	115	38	33	2,885	728	Rata2	-
Presentase(%)		37%	36%	15%	5%	2%	100%	Rata2	3,96	B

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pernyataann adalah $SS+S+KS+TS+STS =$

728. Dengan perhitungan sebagai persentase sebagai berikut:

$$\text{Jawaban "SS"} = \frac{271}{728} \times 100\% = 37\%$$

$$\text{Jawaban "S"} = \frac{269}{728} \times 100\% = 36\%$$

$$\text{Jawaban "KS"} = \frac{115}{728} \times 100\% = 15\%$$

$$\text{Jawaban "TS"} = \frac{38}{728} \times 100\% = 5\%$$

$$\text{Jawaban "STS"} = \frac{33}{728} \times 100\% = 2\%$$

Berdasarkan hasil keseluruhan 52 responden terhadap 14 pernyataan, peneliti menyimpulkan bahwa hasil sangat setuju dengan “SS” adalah 271 dengan persentasenya (37%). Hasil setuju “S” yaitu 269 dengan persentase (36%), hasil jawaban netral “KS” yaitu 115 memiliki persentase (15%), hasil jawaban tidak setuju “TS” adalah 38 dengan persentase (5%), hasil jawaban sangat tidak setuju “STS” adalah 33 dengan persentase (2%).

b. Hasil Kuesioner Responden Variabel X₂

Pengambilan data dari 52 responden mengenai variabel lingkungan kerja di dapat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 18 pernyataan dengan skala likert. Adapun hasil jawaban dari responden diuraikan pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 36
Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (2x2)										
No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Penerangan										
1	Apakah perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai?	24	18	5	3	2	215	52	4,13	B
2	Apakah pendistribusian cahaya di	24	20	4	3	1	217	52	4,17	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	tempat kerja sudah merata?									
Suhu Udara										
3	Apakah Temperatur ruangan kerja sudah sejuk dan nyaman ?	21	20	6	3	2	211	52	4,05	B
4	Apakah sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik?	24	16	8	3	1	213	52	4,09	B
Warna Ruangan										
5	Apakah warna cat pada ruangan kerja sudah baik?	18	16	7	8	3	194	52	3,73	B
6	Apakah warna pada gedung perusahaan terlihat baik ?	16	17	11	5	3	194	52	3,73	B
Dekorasi										
7	Apakah desain ruangan kerja sudah tertata dengan baik?	27	20	2	1	2	225	52	4,32	B
8	Apakah dekorasi	17	25	7	1	2	210	52		B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk lebih mudah dalam bekerja ?								4,03	
Struktur Kerja										
9	Apakah saya bekerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan?	25	17	4	4	2	214	52	4,11	B
10	Apakah atasan selalu memberikan job desk yang sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan?	19	18	10	4	1	200	52	3,84	B
Tanggung Jawab Kerja										
11	Apakah saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	28	17	4	1	2	223	52	4,28	B
12	Apakah saya selalu merapikan	28	19	2	1	2	226	52	4,34	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	peralatan kerja setelah selesai dipakai?									
Perhatian										
13	Apakah atasan selalu memberikan penghargaan kepada semua karyawan ?	14	19	15	2	2	197	52	3,78	B
14	Apakah atasan selalu memberikan perhatian yang adil kepada semua karyawan?	13	19	10	7	3	188	52	3,61	B
Kerja sama Kelompok										
15	Apakah saya selalu berkontribusi terhadap tim kerja dalam menjalankan tugas?	23	23	3	1	2	220	52	4,23	B
16	Apakah Setiap anggota tim memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian	20	21	7	3	1	211	52	4,05	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	tujuan ?									
Kelancaran Komunikasi										
17	Apakah komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan lancar ?	20	16	12	3	1	205	52	3,94	B
18	Apakah komunikasi di lingkungan kerja mendukung produktivitas karyawan ?	21	19	8	1	3	210	52	4,03	B
Jumlah		382	340	125	53	35	3,773	936	Rata2	-
Presentase(%)		40%	36%	13%	5%	3%	100%	Rata2	4,03	B

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pernyataann adalah $SS+S+KS+TS+STS =$

936. Dengan perhitungan sebagai persentase sebagai berikut :

$$Jawaban "SS" = \frac{382}{936} \times 100\% = 40\%$$

$$Jawaban "S" = \frac{340}{936} \times 100\% = 36\%$$

$$Jawaban "KS" = \frac{125}{936} \times 100\% = 13\%$$

$$Jawaban "TS" = \frac{53}{936} \times 100\% = 5\%$$

$$Jawaban "STS" = \frac{35}{936} \times 100\% = 3\%$$

Berdasarkan hasil keseluruhan 52 responden terhadap 18 pernyataan, peneliti menyimpulkan bahwa hasil sangat setuju dengan “SS” adalah 382 dengan persentasenya (40%). Hasil setuju “S” yaitu 340 dengan persentase (36%), hasil jawaban netral “KS” yaitu 125 memiliki persentase (13%), hasil jawaban tidak setuju “TS” adalah 53 dengan persentase (5%), hasil jawaban sangat tidak setuju “STS” adalah 35 dengan persentase (3%).

c. Hasil Kuesioner Responden Variabel Y

Pengambilan data dari 52 responden mengenai variabel kinerja karyawan di dapat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan dengan skala likert. Adapun hasil jawaban dari responden diuraikan pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4. 37
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja dan Tujuan										
No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
Tujuan										
1	Apakah saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan sasaran atau tujuan perusahaan?	22	23	3	2	2	217	52	4,17	B
2	Apakah kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tujuan pekerjaan yang saya kerjakan ?	24	19	5	2	2	217	52	4,17	B
Standar										
3	Apakah hasil pekerjaan saya sesuai	20	26	3	1	2	217	52	4,17	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	dengan standar kualitas perusahaan?									
4	Apakah saya memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan agar mencapai hasil yang lebih baik dari standar?	20	21	7	2	2	211	52	4,05	B
Umpan Balik										
5	Apakah saya selalu memberikan umpan balik terhadap partner kerja saya?	24	14	9	3	2	211	52	4,05	B
6	Apakah atasan saya selalu memberikan umpan balik terhadap saya?	16	17	13	4	2	197	52	3,78	B
Kompetensi										
7	Apakah saya merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki?	20	16	11	3	2	200	52	3,84	B
8	Apakah Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi?	24	19	6	1	2	218	52	4,19	SB
Peluang										
9	Apakah saya	18	23	8	1	2	210	52	4,03	B

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					Total	Jumlah	Mean Skor	Ket
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
	mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan?									
10	Apakah saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja?	20	20	9	1	2	212	52	4,07	B
Jumlah		208	198	74	20	20	2,110	520	Rata2	-
Persentase(%)		40%	38%	14%	3%	3%	100%	Rata2	4,05	B

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pernyataann adalah $SS+S+KS+TS+STS =$

640. Dengan perhitungan sebagai persentase sebagai berikut:

$$\text{Jawaban "SS"} = \frac{208}{520} \times 100\% = 40\%$$

$$\text{Jawaban "S"} = \frac{198}{520} \times 100\% = 38\%$$

$$\text{Jawaban "KS"} = \frac{74}{520} \times 100\% = 14\%$$

$$\text{Jawaban "TS"} = \frac{20}{520} \times 100\% = 3\%$$

$$\text{Jawaban "STS"} = \frac{20}{520} \times 100\% = 3\%$$

Berdasarkan hasil keseluruhan 52 responden terhadap 10 pernyataan, peneliti menyimpulkan bahwa hasil sangat setuju dengan “SS” adalah 208 dengan persentasenya (40%). Hasil setuju “S” yaitu 198 dengan persentase (38%), hasil jawaban netral “KS” yaitu 74 memiliki persentase (14%), hasil jawaban tidak setuju “TS” adalah 20 dengan persentase (3%), hasil jawaban sangat tidak setuju “STS” adalah 20 dengan persentase (3%).

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pada model regresi uji asumsi klasik menjadi uji pra syarat yang harus terpenuhi, secara lengkap hasil uji asumsi klasik di sajikan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent berdistribusi normal atas berdistribusi tidak normal.

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, uji normalitas memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y). Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat grafik normal P-P Plot Regression Standardized Residual, dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Dikatakan terjadi normalitas data jika sebaran data mengikuti sumbu diagonal pada grafik.

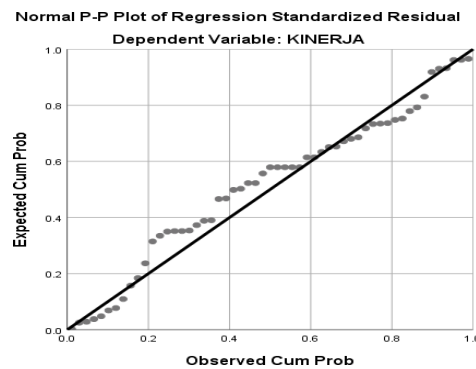
Tabel 4.9
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,28554823
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,074
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,66 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Dan dapat dilihat dari interpretasi gambar berikut ini menyatakan bahwa hasil uji normalitas berdistribusi normal dimana :



Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Gambar 4.2

Uji Normalitas (P-P Plot)

Dari gambar grafik di atas, memperlihatkan pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. maka dapat disimpulkan bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas. selain dengan melihat grafik normal *probability plot*, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *kolmogrov – smirnov* dengan syarat jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faactor (VIF)*. Kriteria keputisannya adalah :

- a. Apabila nilai $VIF \geq 10$ maka dinyatakan adanya multikolinearitas antar variabel bebas.
- b. Apabila nilai $VIF \leq 10$ maka dinyatakan tidak multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.425	3.917			1.640	.108	
	Pengembangan karier	.152	.106	.214	1.437	.157	.345	2.895
	lingkungan kerja	.359	.087	.617	4.140	.000	.345	2.895
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing- masing variabel Pengembangan Karir sebesar 0,345 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,345. Dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel pengembangan karir sebesar 2,895 serta Lingkungan kerja sebesar 2,895 dimana berarti nilai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya

autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara lain Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji Durbin-Watson (DW Test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.11
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson Uji Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2014:88)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai Berikut :

Tabel 4.12
Interpretasi Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.624	3.89397	1.839
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data diolah spss versi 24,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model inni tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.839 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*. Dimana hasil ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan

lain atau tidak terjadi ketidaksamaan varian dari satu suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Adapaun ketentuannya terjadi dan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Jika varian indenpendet memiliki nilai signifikasi (sig.) $> 0,05$, maka terjadi ganggung heteroskedastisitas.
- Jika variabel independent memiliki nilai signifikasi (sig.) $< 0,05$, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

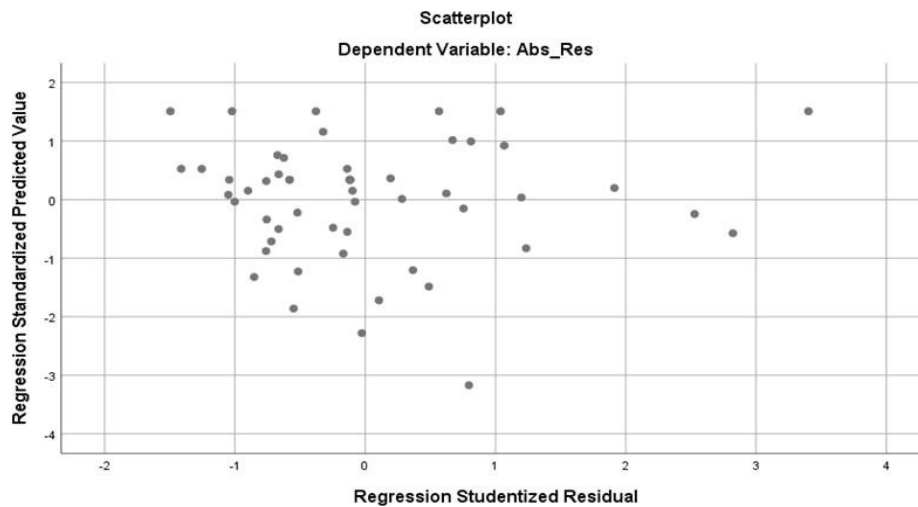
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.302	2.411		4.688	.000
1 Pengembangan karir	.217	.065	.659	.268	.790
1 Lingkungan kerja	.102	.053	.420	1.914	.662

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Dari tabel di atas, *Glejser test* model pada variabel Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,790 dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,662 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitasi.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *sactter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heterosledastisitas dapat dialkukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Grafik gambar di atas dapat diketahui titik- titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini, menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

4.2.3 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas sebagai pemenuhan syarat untuk uji selanjutnya, berdasarkan hasil yang didapat secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 25. dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid,
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikayakan instrumen tidak valid.

Nilai r tabel sendiri diperbolehkan dengan melihat daftar r tabel, yaitu $r_{\text{tabel}} = n = 50 \text{ sig } 0,05$. Maka diperbolehkan r tabel sebesar 0,273. Adapun hasil uji validitas variabel Kompetensi, sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rangkuman Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Pengembangan Karir (X ₁)			
No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,531	0,273	Valid
2.	0,544	0,273	Valid
3.	0,826	0,273	Valid
4.	0,810	0,273	Valid
5.	0,868	0,273	Valid
6.	0,868	0,273	Valid
7.	0,620	0,273	Valid
8.	0,675	0,273	Valid
9.	0,784	0,273	Valid
10.	0,784	0,273	Valid
11.	0,440	0,273	Valid
12.	0,539	0,273	Valid
13.	0,703	0,273	Valid
14.	0,697	0,273	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,273. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian:

Tabel 4.15
Rangkuman Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Lingkungan Kerja (X ₂)			
No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,646	0,273	Valid
2.	0,613	0,273	Valid
3.	0,782	0,273	Valid
4.	0,728	0,273	Valid
5.	0,716	0,273	Valid
6.	0,591	0,273	Valid
7.	0,784	0,273	Valid
8.	0,770	0,273	Valid

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Lingkungan Kerja (X ₂)			
No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
9.	0,695	0,273	Valid
10.	0,706	0,273	Valid
11.	0,650	0,273	Valid
12.	0,625	0,273	Valid
13.	0,743	0,273	Valid
14.	0,721	0,273	Valid
15.	0,687	0,273	Valid
16.	0,655	0,273	Valid
17.	0,712	0,273	Valid
18.	0,536	0,273	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,273 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian :

Tabel 4.16
Rangkuman Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Kinerja Karyawan (Y)			
No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0.807	0,273	Valid
2.	0.824	0,273	Valid
3.	0.802	0,273	Valid
4.	0.861	0,273	Valid
5.	0.757	0,273	Valid
6.	0.802	0,273	Valid
7.	0.857	0,273	Valid
8.	0.726	0,273	Valid
9.	0.872	0,273	Valid
10.	0.767	0,273	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar

dari nilai r tabel yaitu 0,273 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian:

2. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil pengujian instrumen penelitian yaitu reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Standar	Cronbach's Alpa	Keterangan
Pengembangan Karir	0,956	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,949	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Mengacu pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 25 didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Basarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui koefisien *cronbach's alpha* variabel Pengembangan Karir sebesar (0,956), Lingkungan Kerja sebesar (0,949), dan kinerja karyawan sebesar (0,920). Maka dapat disimpulkan keseluruhan jawaban responden berdasarkan uji reliabilitas mempunyai konsistensi atau dengan kata lain terbukti reliabel.

4.2.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.5 Analisis Regresi Linier

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut sugiyono (2018:148) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola variabel dependen dapat diprediksi

memalui variabel independen. Adapun berikut ini hasil analisis regresi linier sederhana.

Analisis Regresi Sederhana Antar Pengembangan Karir (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.18
Uji Analisis Regresi Sederhana Antar Pengembangan Karir (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.927	4.148		3.117	.003
	Pengembangan karier	.505	.072	.713	7.045	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 12,927 + 0,505 X_1$$

Keterangan :

X_1 = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan Konstanta (a) = 12,927

Lereng garis (b_1) = **0,505**

Hasil persamaan regresi = positif (+)

Penjelasan:

- 1) Jika nilai Pengembangan Karir (X_1) dianggap tidak ada ($X_1 = 0$) maka sudah diperoleh nilai kinerja (Y) sebesar konstanta: $Y = 12,927$. Hasil persamaan regresi menunjukkan nilai positif dan koefisien regresi (b)

sebesar 0,505 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Pengembangan Karir, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,505.

- 2) Analisa Regresi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.19
Analisa Regresi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.593	3.874		1.960	.056
	Lingkunga kerja	.460	.052	.790	8.923	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_2 X_2$$

$$Y = 7,593 + 0,460 X_2$$

Keterangan :

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan Konstanta (a) = 7,593 Lereng garis (b_1) = 0,460

Hasil persamaan regresi = positif (+)

Penjelasan:

- 1) Jika nilai Pengembangan Karir (X_1) dianggap tidak ada ($X_1 = 0$) maka sudah diperoleh nilai kinerja (Y) sebesar konstanta: $Y = 7,593$. Hasil persamaan regresi menunjukkan nilai positif dan koefisien regresi (b)

sebesar 0,460 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai Lingkungan Kerja, maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,460.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda Antara Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.20
Analisis Regresi Linier Berganda Antara Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.458	3.902	1.655	.105
	Pengembangan karier	.155	.104	.220	.144
	Lingkungan kerja	.357	.086	.613	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan tabel diatas di kolom *Unstandardized*

Coefficient dapat dibuat fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$$

Penjelasan:

- a. Konstanta $a = 6,458$. Artinya jika Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja nilainya dianggap tidak ada maka kinerja karyawan sudah mempunyai nilai sebesar 6,458.

- b. Persamaan regresi bernilai positif
- c. Koefisien $b_1 = 0,155$. Artinya adalah jika variabel Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,155 satuan.
- d. Koefisien $b_2 = 0,357$. Artinya yaitu jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan nilainya akan meningkat sebesar 0,357 satuan.

4.2.6 Analisis Koefien Korelasi

Korelasi menjelaskan tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya. Menurut sugiyono (2017:130) koefisien korelasi bisa bersipat positif atau negatif dan nilai koefisien korelasi berkisaran antara 1 sampai +1. Korelasi negatif ditunjukkan dengan koefisien korelasi yang bernilai negatif begitu juga sebaliknya korelasi positif ditunjukkan dengan koefisiensi korelasi yang bernilai positif. Berikut, pedoman untuk memberikan interpretasi dan analisis bagi koefisien korelasi.

Tabel 4.21
Output Interval Score Koefisien Korelasi

No.	Interval	Keterangan
1	0,00 – 0,199	Korelasi sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Korelasi rendah
3	0,40 – 0,599	Korelasi sedang
4	0,60 – 0,799	Korelasi kuat
5	0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)

Hasil pengujian korelasi variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

- a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.22
Analisis Koefisien Korelasi Sederhana Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan karir	Kinerja karyawan
pengembangan karir	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,714 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

- b. Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan(Y)

Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan(Y)

Correlations			
		Kinerja karyawan	Lingkungan kerja
kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	50
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

- c. Analisis Koefisiensi Korelasi Berganda Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 4.23
Analisis Koefisiensi Korelasi Berganda Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.625	3.88847
a. Predictors: (Constant), pengembangan karier				

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien Korelasi sebesar 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan memiliki hubungan yang sangat kuat.

4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

Uji R² menurut ghozali (2013:97) menyatakan bahwa pada intinya Uji R² ini mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil koefisien determinasi :

1. Koefisien Diterminasi linier sederhana

- a. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Linier Sederhana Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25
Analisis Koefisien Determinasi Linier Sederhana Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.500	4.49435
a. Predictors: (Constant), pengembangan karir				

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

- b. Analisis Koefisien Determinasi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.26
Analisis Koefisien Determinasi Linier Sederhana Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	3.93689
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

- c. Analisis Koefisien Determinasi Linier Berganda Antara Pengembangan Karir (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.27
Analisis Koefisien Determinasi Linier Berganda Antara Pengembangan Karir (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.625	3.88847
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier				

Berdasarkan hasil output SPSS model summary besarnya R² Square adalah sebesar 0,641 atau sebesar 64,1%. Dari nilai ini dapat diartikan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 64,1%.

Sedangkan sisanya (100%-64,1% = 35,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis atau yang lebih dikenal dengan uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 0,5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28
Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.927	4.148		3.117	.003
	Pengembangan karir	.505	.072	.713	7.045	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Nilai t_{tabel} didapat dari rumus $df = n - k - 1$ yaitu $(52 - 2 - 1 = 49)$

sehingga diperoleh nilai t_{tabel} Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.045 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai t_{tabel} 1,677 adalah karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $(7,045 > 1,677)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ $(7,045 > 1,677)$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.29
Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.593	3.874		1.960	.056
	Lingkungan kerja	.460	.052	.790	8.923	.000
a. Dependent Variable: kinerja karvawan						

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Nilai t_{tabel} didapat dari rumus $df = n-k-1$ yaitu $(52-2-1 = 49)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} 1,677. Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8,923 dan nilai signifikansi 0,000 serta nilai t_{tabel} adalah 2,005. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,923 > 1,677$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dapat dilihat hasil hipotesis dalam perhitungan uji F ini sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.351	2	633.676	41.724	.000 ^b
	Residual	710.649	47	15.120		
	Total	1978.000	49			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier						

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 41,724 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df = n-k-1$ ($52-2 = 50$), maka didapatkan $F_{\text{tabel}} = 2,790$. Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($41,724 > 2,790$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3 Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

4.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,714 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 7,045 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 8,923 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,800 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 41,724 > F_{tabel} 2,790$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kspps Bmt Al Fath Ikmi.