

BAB III

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE SEMARANG

3.1 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrument penelitian yang digunakan selama melakukan penelitian valid dan reliabel. Instrument penelitian dapat dikatakan valid apabila instrument yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur, menggambarkan dan menjelaskan variabel yang sedang diteliti. Sedangkan, instrument yang dikatakan reliabel adalah instrument yang jika digunakan pada objek yang sama akan menghasilkan data yang sama juga.

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2011:52). Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah ditentukan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, dimana untuk menentukan r

hitung dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Berikut hasil pengujian berdasarkan kriteria tersebut :

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Indikator 1	0,692	0,1927	Valid
	Indikator 2	0,628	0,1927	Valid
	Indikator 3	0,720	0,1927	Valid
	Indikator 4	0,660	0,1927	Valid
	Indikator 5	0,676	0,1927	Valid
Kesempatan pengembangan karir	Indikator 1	0,549	0,1927	Valid
	Indikator 2	0,682	0,1927	Valid
	Indikator 3	0,710	0,1927	Valid
	Indikator 4	0,604	0,1927	Valid
Kinerja karyawan	Indikator 1	0,328	0,1927	Valid
	Indikator 2	0,527	0,1927	Valid
	Indikator 3	0,621	0,1927	Valid
	Indikator 4	0,557	0,1927	Valid
	Indikator 5	0,481	0,1927	Valid

Penjelasan pada tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, adalah valid. Terbukti dengan semua nilai hasil r hitung pada indikator variabel yang ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* tersebut melebihi nilai r tabel yang diperoleh dari nilai $df = n - 2$, $74 - 2 = 72$, dan $\alpha=0,05$ yaitu 0,1927 sehingga masing-masing indikator pada masing-masing variabel tersebut dapat dibawa kepada langkah perhitungan selanjutnya.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat dipercaya atau *reliable* jika pengujian dilakukan lebih dari 1 kali. Kriteria dikatakan reliabel apabila nilai r alpha \geq nilai standarisasi sebesar 0,6 (Ghozali, 2011:47-48). Uji reliabilitas dilakukan terhadap lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dibantu dengan program SPSS.

Tabel 3.2
Uji Reliabilitas

No	Indikator	Nilai Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
1	Lingkungan kerja	0,858	0,600	Reliabel
2	Kesempatan pengembangan karir	0,813	0,600	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,733	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha melebihi nilai standarisasi yaitu sebesar 0,6. Dengan demikian nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel tersebut adalah reliabel.

3.2. Persepsi Responden Tentang Lingkungan kerja, dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan data primer yang dihimpun dari 74 orang responden yang merupakan karyawan PT. BFI Finance Semarang. Adapun hasil penelitian ini akan dijabarkan berdasarkan indikator dari tiap variabel berikut ini.

3.2.1. Persepsi Responden Mengenai Lingkungan kerja

Pada bagian berikut ini disajikan data tentang persepsi karyawan dilihat variabel lingkungan kerja pada PT. BFI Finance Semarang.

3.2.1.1. Persepsi Responden Terhadap Hubungan dengan atasan

Tabel 3.3
Persepsi Responden Terhadap Memiliki Hubungan Yang Baik Dengan Atasan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak baik	2	2,7
2	Tidak baik	3	4,1
3	Netral	15	20,3
4	Baik	44	59,5
5	Sangat baik	10	13,5
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungan dengan atasan terjaga dengan baik dengan jumlah 59,5%, yang menyatakan hubungan dengan atasan sangat baik 13,5% dan 20,3% yang menyatakan hubungan dengan atasan netral. Walaupun begitu ada responden yang merasa hubungan dengan atasan tidak terjaga dengan baik dengan jumlah 4,1% dan 2,7% yang menyatakan hubungan dengan atasan sangat tidak baik. Namun secara keseluruhan, responden merasa hubungan dengan atasan terjaga dengan baik.

3.2.1.2. Persepsi Responden Terhadap Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Sekerja.

Tabel 3.4
Persepsi Responden Terhadap Hubungan Yang Baik Dengan Rekan Sekerja

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak baik	1	1,4
2	Tidak baik	4	5,4
3	Netral	24	32,4
4	Baik	35	47,3
5	Sangat baik	10	13,5
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa hubungan dengan rekan sekerja terjaga dengan baik dengan jumlah 47,3%, yang menyatakan hubungan dengan rekan sekerja sangat baik 13,5% dan 32,4% yang menyatakan hubungan dengan rekan sekerja netral. Walaupun begitu ada responden yang merasa hubungan dengan rekan sekerja tidak terjaga dengan baik dengan jumlah 5,4% dan 1,4% yang menyatakan hubungan dengan rekan sekerja sangat tidak baik. Namun secara keseluruhan, responden merasa hubungan dengan rekan sekerja terjaga dengan baik.

3.2.1.3. Persepsi Responden Terhadap Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Dengan Nasabah BFI Finance

Tabel 3.5
Persepsi Responden Terhadap Mampu Berkomunikasi Dengan Baik Dengan Nasabah BFI Finance

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak mampu	2	2,7
2	Kurang mampu	4	5,4
3	Cukup mampu	4	5,4
4	Mampu	34	45,9
5	Sangat mampu	30	40,5
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah BFI Finance dengan jumlah 45,9% yang menyatakan harmonis dan 40,5% yang menyatakan sangat mampu, karyawan cukup mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah BFI Finance dengan jumlah 5,4%. Walaupun begitu ada responden yang merasa kurang mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah BFI Finance dengan jumlah 5,4% dan 2,7% yang menyatakan sangat tidak mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah BFI Finance. Namun secara keseluruhan, responden merasa mampu berkomunikasi dengan baik dengan nasabah BFI Finance.

3.2.1.4. Persepsi Responden Terhadap Pekerjaan pada PT. BFI Finance selalu Aman

Tabel 3.6
Persepsi Responden Terhadap Pekerjaan pada PT. BFI Finance selalu Aman

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak aman	2	2,7
2	Tidak aman	4	5,4
3	Netral	14	18,9
4	Aman	33	44,6
5	Sangat aman	21	28,4
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa pekerjaan pada PT. BFI Finance selalu aman dengan jumlah 44,6,4% dan 28,4% yang menyatakan sangat aman, terdapat 18,9% yang menyatakan pekerjaan pada PT. BFI Finance cukup aman. Walaupun begitu ada responden yang merasa pekerjaan pada PT. BFI Finance kurang aman dengan jumlah 5,4% yang menyatakan tidak aman dan 2,7% yang merasa pekerjaan sangat tidak aman. Namun secara keseluruhan, responden merasa pekerjaan pada PT. BFI Finance selalu aman.

3.2.1.5. Persepsi Responden Terhadap Suasana Kantor PT. BFI Finance Mampu Mendukung Kinerja

Tabel 3.7
Persepsi Responden Terhadap Suasana Kantor PT. BFI Finance Mampu Mendukung Kinerja

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak baik	2	2,7
2	Tidak baik	4	5,4
3	Netral	11	14,9
4	Baik	41	55,4
5	Sangat baik	16	21,6
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa tingkat keamanan di lingkungan kerja baik dengan jumlah 52,4% yang menyatakan baik dan 14,6% yang menyatakan sangat baik. Walaupun begitu ada responden yang merasa tingkat keamanan di lingkungan kerja tidak baik dengan jumlah 14,6% yang menyatakan tidak baik. Namun secara keseluruhan, responden merasa tingkat keamanan di lingkungan kerja baik.

3.2.1.6. Kategorisasi Variabel Lingkungan kerja

Berdasarkan data – data diatas penilaian yang ingin diperoleh berikutnya adalah persepsi responden mengenai lingkungan kerja secara umum. Berikut ini disajikan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel lingkungan kerja dari 74 responden Tahap yang dilakukan adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan teknik belah rank, dengan rumus :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Lebar Interval
 R = Rentang, yaitu nilai kumulatif tertinggi dikurangi dengan nilai kumulatif terendah
 K = Jumlah Interval Kelas

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan (indikator) berskala likert, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1-5, dengan kategori :

Skor 1 : sangat tidak baik

Skor 2 : tidak baik

Skor 3 : cukup baik

Skor 4 : baik

Skor 5 : sangat baik

Kemudian dari skor masing - masing item pertanyaan dijumlahkan untuk mendapatkan akumulasi skor. Dengan memperhatikan lebar interval (I) selanjutnya skor kumulatif diklasifikasikan dalam lima kategori berikut ini yaitu :

$$I = \frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{(25 - 5)}{5} = 20 / 5 = 4$$

Dengan demikian kategorinya lingkungan kerja sebagai berikut :

- a) Kategori sangat tidak baik dengan interval nilai 5 – 9
- b) Kategori tidak baik dengan interval nilai 9,01 – 13,01
- c) Kategori cukup baik dengan interval nilai 13,02 – 17,02
- d) Kategori baik dengan interval nilai 17,03 – 21,03
- e) Kategori sangat baik dengan interval nilai 21,04 – 25

Berdasarkan kategori diatas, berikut disajikan tabel kategori lingkungan kerja Karyawan PT. BFI Finance Semarang yaitu :

Tabel 3.8
Kategorisasi Variabel Lingkungan kerja

No.	Skor	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1.	5 – 9	Sangat Tidak Baik	3	4,1
2.	9,01 – 13,01	Tidak Baik	3	4,1
3.	13,02 – 17,02	Cukup Baik	5	6,8
4.	17,03 – 21,03	Baik	50	67,6
5.	21,04 – 25,00	Sangat Baik	13	17,6
Jumlah			82	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.8 di atas, mayoritas responden mengkategorisasikan lingkungan kerja Karyawan PT. BFI Finance Semarang ke dalam kategori baik (67,6%) karena karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa bahwa sesama rekan kerja mendukung karyawan. Kategori sangat baik (17,6%) menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa bahwa saat ini lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang sudah mendukung terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung kerja karyawan. Kategori cukup baik (6,8%) karena Karyawan PT. BFI Finance Semarang memiliki lingkungan kerja yang menyediakan fasilitas yang lengkap. Sedangkan kategori tidak baik (4,1%) karena ada sebagian karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang kurang aman. Namun terdapat 4,1% karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang masuk kategori sangat tidak baik karena merasa ruangan sempit.

3.2.2. Persepsi Responden Mengenai Kesempatan pengembangan karir

Pada bagian berikut ini disajikan data tentang persepsi karyawan dilihat variabel kesempatan pengembangan karir PT. BFI Finance Semarang.

3.2.2.1. Persepsi Responden Terhadap PT. BFI Finance selalu adil dalam peningkatan jabatan

Tabel 3.9
Persepsi Responden Terhadap PT. BFI Finance selalu adil dalam peningkatan jabatan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak adil	3	4,1
2	Tidak adil	4	5,4
3	Netral	11	14,9
4	Adil	46	62,2
5	Sangat adil	10	13,5
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa PT. BFI Finance selalu adil dalam peningkatan jabatan dengan jumlah 62,2% yang menyatakan adil dan 13,5% yang menyatakan sangat adil. Walaupun begitu ada responden yang berpendapat PT. BFI Finance tidak adil dalam peningkatan jabatan dengan jumlah 5,4%, yang menyatakan sangat tidak memenuhi kebutuhan sejumlah 4,1% dan 14,9% yang menyatakan netral. Namun secara keseluruhan, responden merasa PT. BFI Finance selalu adil dalam peningkatan jabatan.

3.2.2.2. Persepsi Responden Terhadap Pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru selalu dilakukan pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang.

Tabel 3.10
Persepsi Responden Terhadap Pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru selalu dilakukan pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak memadai	4	5,4
2	Tidak memadai	3	4,1
3	Netral	22	29,7
4	Memadai	37	50,0
5	Sangat memadai	8	10,8
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.10 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru selalu dilakukan pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang sudah memadai dengan jumlah 50% yang menyatakan memadai dan 10,8% yang menyatakan sangat memadai. Walaupun begitu ada responden yang berpendapat pelatihan dan pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru selalu dilakukan pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang tidak memadai dengan jumlah 4,1%, yang menyatakan sangat tidak sesuai sejumlah 5,4% dan 29,7% yang menyatakan netral. Namun secara keseluruhan, responden merasa pelatihan dan

pembimbingan dari karyawan senior untuk para karyawan baru selalu dilakukan pada saat masuk di PT. BFI Finance Semarang sudah memadai.

3.2.2.3. Persepsi Responden Terhadap sadar dengan adanya kesempatan peningkatan karir pada PT. BFI Finance Semarang.

Tabel 3.11
Persepsi Responden Terhadap sadar dengan adanya kesempatan peningkatan karir pada PT. BFI Finance Semarang

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak sadar	3	4,1
2	Tidak sadar	6	8,1
3	Netral	25	33,8
4	Sadar	29	39,2
5	Sangat sadar	11	14,9
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.11 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa sadar dengan adanya kesempatan peningkatan karir pada PT. BFI Finance Semarang dengan jumlah 39,2% yang menyatakan sadar dan 14,9% yang menyatakan sangat sadar serta 33,8% menyatakan netral. Walaupun begitu ada responden yang merasa sangat tidak sadar bekerja pada PT. BFI Finance Semarang dengan jumlah 4,1% dan 8,1% yang menyatakan tidak sadar. Namun secara keseluruhan, responden merasa sadar dengan adanya kesempatan peningkatan karir pada PT. BFI Finance Semarang.

3.2.2.4. Persepsi Responden Terhadap puas dengan karir yang telah Anda capai di PT. BFI Finance Semarang

Tabel 3.12
Persepsi Responden Terhadap puas dengan karir yang telah Anda capai di PT. BFI Finance Semarang

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak puas	5	6,8
2	Tidak puas	4	5,4
3	Cukup puas	18	24,3
4	Puas	30	40,5
5	Sangat puas	17	23,0
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.12 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang dengan jumlah 40,5%, yang menyatakan cukup puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang sebesar 24,3% dan 23% yang menyatakan sangat puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang. Walaupun begitu ada responden yang merasa kurang puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang dengan jumlah 5,4% dan yang menyatakan sangat tidak puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang sejumlah 6,8%. Namun secara keseluruhan, responden merasa puas dengan karir yang telah dicapai di PT. BFI Finance Semarang.

3.2.2.5. Kategorisasi Variabel Kesempatan pengembangan karir

Berdasarkan data – data diatas penilaian yang ingin diperoleh berikutnya adalah persepsi responden mengenai kesempatan pengembangan karir secara umum. Berikut ini disajikan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel kesempatan pengembangan karir dari 74 responden. Tahap yang dilakukan adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan teknik belah rank, dengan rumus :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif tertinggi dikurangi dengan nilai kumulatif terendah

K = Jumlah Interval Kelas

Dalam penelitian ini, variabel kesempatan pengembangan karir terdiri dari 5 pertanyaan (indikator) berskala likert, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1-5, dengan kategori :

Skor 1 : sangat tidak baik

Skor 2 : tidak baik

Skor 3 : cukup baik

Skor 4 : baik

Skor 5 : sangat baik

Kemudian dari skor masing - masing item pertanyaan dijumlahkan untuk mendapatkan akumulasi skor. Dengan memperhatikan lebar interval (I) selanjutnya skor kumulatif diklasifikasikan dalam lima kategori berikut ini yaitu :

$$I = \frac{(4 \times 5) - (4 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{(20 - 4)}{5} = 16 / 5 = 3,2$$

Dengan demikian kategorinya kesempatan pengembangan karir sebagai berikut :

- a) Kategori sangat tidak baik dengan interval nilai 4 – 7,2
- b) Kategori tidak baik dengan interval nilai 7,21 – 10,41
- c) Kategori cukup baik dengan interval nilai 10,42 – 13,62
- d) Kategori baik dengan interval nilai 13,63– 16,83
- e) Kategori sangat baik dengan interval nilai 16,84 – 20

Berdasarkan kategori diatas, berikut disajikan tabel kategori kesempatan pengembangan karir Karyawan PT. BFI Finance Semarang yaitu :

Tabel 3.13
Kategorisasi Variabel Kesempatan pengembangan karir

No.	Skor	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1.	4-7,20	SangatTidak Baik	4	5,4
2.	7,21-10,41	Tidak Baik	6	8,1
3.	10,42-13,62	Cukup Baik	11	14,9
4.	13,63-16,83	Baik	32	43,2
5.	16,84-20	Sangat Baik	21	28,4
Jumlah			74	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.13 di atas, mayoritas responden mengkategorisasikan kesempatan pengembangan karir karyawan PT. BFI Finance Semarang ke dalam kategori baik (43,2%) dan sangat baik (28,4%) karena karyawan PT. BFI Finance Semarang mampu menunjukkan kesempatan pengembangan karir yang dibutuhkan oleh organisasi. Kategori cukup baik (14,9%) karena Karyawan PT. BFI Finance Semarang memiliki kesempatan pengembangan karir yang cukup membuat semangat dalam bekerja semakin tinggi. Sedangkan kategori tidak baik (8,1%) dan sangat tidak baik (5,4%) karena ada sebagian karyawan PT. BFI Finance Semarang

merasa tidak ingin bekerja sekeras dulu karena tidak ada tujuan yang jelas dalam pengembangan karirnya.

3.2.3. Persepsi Responden Mengenai Kinerja karyawan

Pada bagian berikut ini disajikan data tentang persepsi karyawan dilihat variabel kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Semarang.

3.2.3.1. Persepsi Responden Terhadap kualitas pekerjaan sudah sesuai standar perusahaan.

Tabel 3.14
Persepsi Responden Terhadap kualitas pekerjaan sudah sesuai standar perusahaan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak sesuai	1	1,4
2	Tidak sesuai	6	8,1
3	Cukup sesuai	25	33,8
4	Sesuai	23	31,1
5	Sangat sesuai	19	25,7
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.14 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa kualitas pekerjaan cukup sesuai standar perusahaan dengan jumlah 33,8%, yang menyatakan sesuai sebesar 31,1% dan 25,8% yang menyatakan sangat sesuai. Walaupun begitu ada responden yang merasa kualitas pekerjaan tidak sesuai standar perusahaan dengan jumlah 8,1% dan 1,4% yang menyatakan tidak sesuai. Namun secara keseluruhan, responden merasa kualitas pekerjaan sudah sesuai standar perusahaan.

3.2.3.2. Persepsi Responden Terhadap mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan

Tabel 3.15
Persepsi Responden Terhadap mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak sesuai	3	4,1
2	Tidak sesuai	5	6,8
3	Netral	6	8,1
4	Sesuai	31	41,9
5	Sangat sesuai	29	39,2
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.15 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan dengan jumlah 41,9% dan 39,2% yang menyatakan sangat mampu. Walaupun begitu ada responden yang merasa merasa kurang mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan dengan jumlah 6,8% dan 4,1% yang menyatakan sangat tidak mampu. Namun secara keseluruhan, responden merasa mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan.

3.2.3.3. Persepsi Responden Terhadap merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. BFI Finance sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan

Tabel 3.16
Persepsi Responden Terhadap merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. BFI Finance sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak mampu	1	1,4
2	Tidak mampu	6	8,1
3	Netral	12	16,2
4	Mampu	42	56,8
5	Sangat mampu	13	17,6
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.16 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. BFI Finance sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dengan jumlah 56,8%, yang menyatakan sangat mampu berjumlah 17,6% dan 16,2% yang menyatakan cukup mampu. Walaupun begitu ada responden yang merasa kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. BFI Finance sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dengan jumlah 8,1% dan 1,4% yang menyatakan sangat tidak mampu. Namun secara keseluruhan, responden merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh PT. BFI Finance sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

3.2.3.4. Persepsi Responden Terhadap merasa standar penilaian kinerja karyawan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan

Tabel 3.17
Persepsi Responden Terhadap merasa standar penilaian kinerja karyawan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak adil dan sesuai	2	2,7
2	Tidak adil dan sesuai	3	4,1
3	Cukup adil dan sesuai	14	18,9
4	Adil dan sesuai	40	54,1
5	Sangat adil dan sesuai	15	20,3
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.17 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa standar penilaian kinerja karyawan sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan dengan jumlah 54,1% dan 20,3% yang menyatakan standar penilaian kinerja karyawan sangat adil dan sesuai dengan pekerjaan. Walaupun begitu ada responden yang merasa standar penilaian kinerja karyawan tidak adil dan sesuai dengan pekerjaan dengan jumlah 4,1% dan 1,4% yang menyatakan sangat tidak adil dan sesuai. Namun secara keseluruhan, responden merasa standar penilaian kinerja karyawan sangat adil dan sesuai dengan pekerjaan.

3.2.3.5. Persepsi Responden Terhadap selalu berinisiatif dan kreatif dalam bekerja

Tabel 3.18
Persepsi Responden Terhadap selalu berinisiatif dan kreatif dalam bekerja

No	Jawaban	Total Frekuensi	Total Presentase %
1	Sangat tidak berinisiatif dan kreatif dalam bekerja	1	1,4
2	Tidak berinisiatif dan kreatif dalam bekerja	3	4,1
3	Netral	19	25,7
4	Berinisiatif dan kreatif dalam bekerja	42	56,8
5	Sangat berinisiatif dan kreatif dalam bekerja	9	12,2
	Jumlah	74	100.0

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 3.18 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden merasa selalu berinisiatif dan kreatif dalam bekerja dengan jumlah 56,8%, 25,7% menyatakan cukup berinisiatif dan kreatif dalam bekerja dan 12,2% yang menyatakan sangat berinisiatif dan kreatif dalam bekerja. Walaupun begitu ada responden yang merasa tidak berinisiatif dan kreatif dalam bekerja dengan jumlah 4,1% dan 1,4% yang menyatakan sangat tidak berinisiatif dan kreatif dalam bekerja. Namun secara keseluruhan, responden merasa selalu berinisiatif dan kreatif dalam bekerja.

3.2.3.6. Kategorisasi Variabel Kinerja

Berdasarkan data – data diatas penilaian yang ingin diperoleh berikutnya adalah persepsi responden mengenai kinerja secara umum. Berikut ini disajikan penyusunan tabel distribusi frekuensi nilai variabel kinerja dari 74 responden Tahap yang dilakukan adalah menentukan besarnya interval kelas dengan menggunakan teknik belah rank, dengan rumus :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Lebar Interval

R = Rentang, yaitu nilai kumulatif tertinggi dikurangi dengan nilai kumulatif terendah

K = Jumlah Interval Kelas

Dalam penelitian ini, variabel kinerja terdiri dari 5 pertanyaan (indikator) berskala likert, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1-5, dengan kategori :

Skor 1 : sangat tidak baik

Skor 2 : tidak baik

Skor 3 : cukup baik

Skor 4 : baik

Skor 5 : sangat baik

Kemudian dari skor masing - masing item pertanyaan dijumlahkan untuk mendapatkan akumulasi skor. Berdasarkan tabel frekuensi pada keseluruhan total indikator variabel kinerja, memiliki skor terendah sampai dengan yang tertinggi yaitu 3,59 – 4,05. Dengan memperhatikan lebar interval (I) selanjutnya skor kumulatif diklasifikasikan dalam lima kategori berikut ini yaitu :

$$I = \frac{(5 \times 5) - (5 \times 1)}{5}$$

$$I = \frac{(25 - 5)}{5} = 20 / 5 = 4$$

Dengan demikian kategorinya kinerja sebagai berikut :

- a) Kategori sangat tidak baik dengan interval nilai 5 – 9
- b) Kategori tidak baik dengan interval nilai 9,01 – 13,01
- c) Kategori cukup baik dengan interval nilai 13,02 – 17,02
- d) Kategori baik dengan interval nilai 17,03 – 21,03
- e) Kategori sangat baik dengan interval nilai 21,04 – 25

Berdasarkan kategori diatas, berikut disajikan tabel kategori kinerja

Karyawan PT. BFI Finance Semarang yaitu :

Tabel 3.19
Kategorisasi Variabel Kinerja

No.	Skor	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase
1.	5 – 9	Sangat Tidak Baik	1	1,4
2.	9,01 – 13,01	Tidak Baik	5	6,8
3.	13,02 – 17,02	Cukup Baik	9	12,2
4.	17,03 – 21,03	Baik	43	58,1
5.	21,04 – 25,00	Sangat Baik	16	21,6
Jumlah			74	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.19 di atas, mayoritas responden mengkategorisasikan kinerja Karyawan PT. BFI Finance Semarang ke dalam kategori baik (58,1%) dan sangat baik (21,6%) karena karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa bahwa sesama rekan kerja memiliki kinerja yang baik dan mencapai target. Sedangkan kategori tidak baik (6,8%) dan kategori sangat tidak baik (1,4%) karena ada sebagian karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa kinerja karyawan PT. BFI Finance

Semarang masih belum sesuai dengan tujuan organisasi. Kategori cukup baik (12,2%) karena karyawan PT. BFI Finance Semarang memiliki kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.

3.3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

3.3.1. Tabulasi Silang Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Tabel kategorisasi variabel lingkungan kerja dihubungkan dengan tabel kategorisasi variabel kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil tabulasi silang atau *crosstab* antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel 3.20.

Tabel 3.20
Crosstabs antara Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

		Kinerja karyawan * Lingkungan kerja Crosstabulation					Total	
		Lingkungan kerja						
			sangat tidak baik	tidak baik	cukup baik	baik	sangat baik	
Kinerja karyawan	sangat tidak baik	Count	1	0	0	0	0	1
		% of Total	1,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,4%
	tidak baik	Count	2	1	1	1	0	5
		% of Total	2,7%	1,4%	1,4%	1,4%	,0%	6,8%
	cukup baik	Count	0	2	0	6	1	9
		% of Total	,0%	2,7%	,0%	8,1%	1,4%	12,2%
	baik	Count	0	0	4	35	4	43
		% of Total	,0%	,0%	5,4%	47,3%	5,4%	58,1%
	sangat baik	Count	0	0	0	8	8	16
		% of Total	,0%	,0%	,0%	10,8%	10,8%	21,6%
Total		Count	3	3	5	50	13	74
		% of Total	4,1%	4,1%	6,8%	67,6%	17,6%	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 3.20 di atas dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja baik yaitu sebesar 67,6%. Distribusi responden yang menyatakan lingkungan kerja yang baik dan kinerja karyawan pada kategori baik adalah yang terbanyak yaitu sebesar 47,3%, lingkungan kerja yang sangat baik dengan kinerja karyawan sangat baik ada 10,8%, lingkungan kerja yang baik dengan kinerja karyawan sangat baik ada 10,8%, lingkungan kerja yang baik

dengan kinerja karyawan cukup baik ada 8,1%. Distribusi responden yang menyatakan lingkungan kerja yang sangat tidak baik dengan kinerja karyawan tidak baik ada 2,7%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan ada hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dimana terlihat dari adanya pemusatan/konsentrasi jawaban responden yang paling besar pada sumbu antara persepsi responden lingkungan kerja yang baik dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula.

3.3.2. Rekapitulasi Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Setelah melakukan perhitungan pengujian tabel silang, selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji korelasi. Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS, dan diperoleh rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.21
Rekapitulasi Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t tabel	Sig
X ₁ →Y	6,254	0,667	0,749	0,560	0,554	9,578	1,993	0,000

Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2018

3.3.3. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 19 dapat diketahui bahwa hasil pengujian adalah sebesar 0,749. Artinya korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,749.

Berdasarkan tabel pedoman koefisien korelasi, maka koefisien korelasi 0,749 masuk kategori korelasi yang kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif variabel lingkungan kerja (X_1) dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

3.3.4. Regresi sederhana antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi (meramalkan) seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel rekapitulasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya persamaan regresi linier sederhana dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 6,254 + 0,667 X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 6,254 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja, besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 6,254.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,667. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap lingkungan kerja menjadi baik maka juga akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

3.3.5. Koefisien determinasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

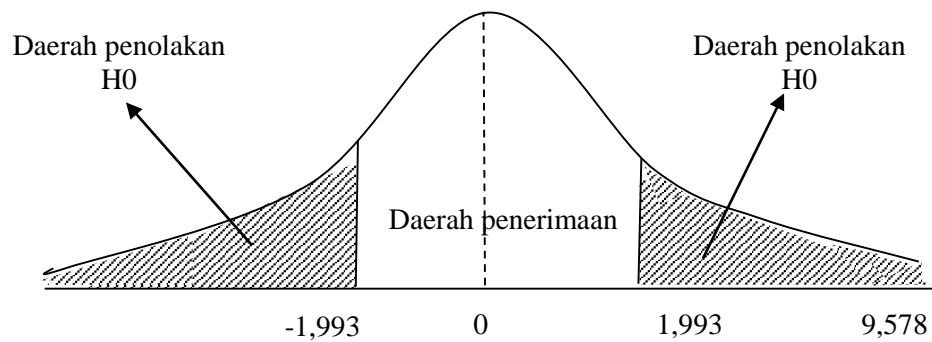
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan perhitungan di atas didapat koefisien determinasi sebesar 0,554 atau 55,4 persen. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,4 persen sedangkan sisanya sebesar 44,6 persen dapat dipengaruhi faktor lain selain faktor lingkungan kerja, seperti kesempatan pengembangan karir, minat maupun rekomendasi.

3.3.6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan program IBM SPSS 19, diketahui bahwa nilai t hitung untuk uji hipotesis dari variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 9,578 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000. Berdasarkan tabel t , diketahui bahwa $df = n - 2$ atau $74 - 2 = 72$, sehingga t tabel untuk $df = 72$ pada α sebesar 5% adalah sebesar 1,993. Oleh karena kesempatan pengembangan karir t hitung sebesar 9,578 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1
Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)



Pengujian hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$; tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$; ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana dapat dilihat dari t hitung sebesar 9,578 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti H_a diterima.

3.4. Pengaruh Kesempatan pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

3.4.1. Tabulasi Silang Kesempatan pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Tabel kategorisasi variabel kesempatan pengembangan karir dihubungkan dengan tabel kategorisasi variabel kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil tabulasi silang atau *crosstab* antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel 3.22.

Tabel 3.22
Crosstabs antara Kesempatan pengembangan karir dan Kinerja karyawan

Kinerja karyawan * Kesempatan pengembangan karir Crosstabulation								
		Kesempatan pengembangan karir					Total	
		sangat tidak baik	tidak baik	cukup baik	baik	sangat baik		
Kinerja karyawan	sangat tidak baik	Count	1	0	0	0	0	1
		% of Total	1,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,4%
	tidak baik	Count	3	2	0	0	0	5
		% of Total	4,1%	2,7%	,0%	,0%	,0%	6,8%
	cukup baik	Count	0	4	2	2	1	9
		% of Total	,0%	5,4%	2,7%	2,7%	1,4%	12,2%
	baik	Count	0	0	7	22	14	43
		% of Total	,0%	,0%	9,5%	29,7%	18,9%	58,1%
	sangat baik	Count	0	0	2	8	6	16
		% of Total	,0%	,0%	2,7%	10,8%	8,1%	21,6%
Total		Count	4	6	11	32	21	74
		% of Total	5,4%	8,1%	14,9%	43,2%	28,4%	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 3.22 di atas dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh kesempatan pengembangan karir baik yaitu sebesar 43,2%. Distribusi responden yang menyatakan kesempatan pengembangan karir yang baik dan kinerja karyawan pada kategori baik adalah yang terbanyak yaitu sebesar 29,7%, kesempatan pengembangan karir yang sangat baik dan kinerja baik sebesar 18,9%, kesempatan pengembangan karir yang cukup baik dan kinerja baik sebesar 7,8%, dan kesempatan pengembangan karir yang sangat tidak baik dengan kinerja karyawan tidak baik ada 6,1%. Distribusi responden yang menyatakan

kesempatan pengembangan karir yang kurang baik dengan kinerja karyawan kurang baik ada 4,1%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan ada hubungan yang erat antara kesempatan pengembangan karir dan kinerja karyawan, dimana terlihat dari adanya pemusatan/ konsentrasi jawaban responden yang paling besar pada sumbu antara persepsi responden kesempatan pengembangan karir yang baik dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula.

3.4.2. Rekapitulasi Pengaruh Kesempatan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Setelah melakukan perhitungan pengujian tabel silang, selanjutnya dapat dilakukan pengujian hipotesis untuk uji koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji korelasi. Pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS, dan diperoleh rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.23
Rekapitulasi Pengaruh Kesempatan pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t Hitung	t tabel	Sig
X ₂ →Y	7,723	0,788	0,776	0,601	0,596	10,423	1,993	0,000

Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2018

3.4.3. Koefisien korelasi antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kesempatan pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 19.00 dapat diketahui bahwa hasil pengujian adalah sebesar 0,776. Artinya korelasi antara variabel kesempatan pengembangan karir dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,776. Berdasarkan tabel pedoman koefisien korelasi, maka koefisien korelasi 0,776 masuk kategori korelasi yang kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4.4. Regresi sederhana antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi (meramalkan) seberapa jauh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu pengaruh antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel rekapitulasi pengaruh antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya persamaan regresi linier sederhana dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 7,723 + 0,788 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 7,723 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel kesempatan pengembangan karir, besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 7,723.
- Koefisien regresi untuk kesempatan pengembangan karir bernilai positif yaitu sebesar 0,788. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kesempatan

pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif atau jika penilaian responden terhadap kesempatan pengembangan karir menjadi baik maka juga akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.

3.4.5. Koefisien determinasi antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase hubungan variabel kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan perhitungan di atas didapat koefisien determinasi sebesar 0,596 atau 59,6 persen. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan variabel kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 59,6 persen sedangkan sisanya sebesar 40,4 persen dapat dipengaruhi faktor lain selain faktor kesempatan pengembangan karir.

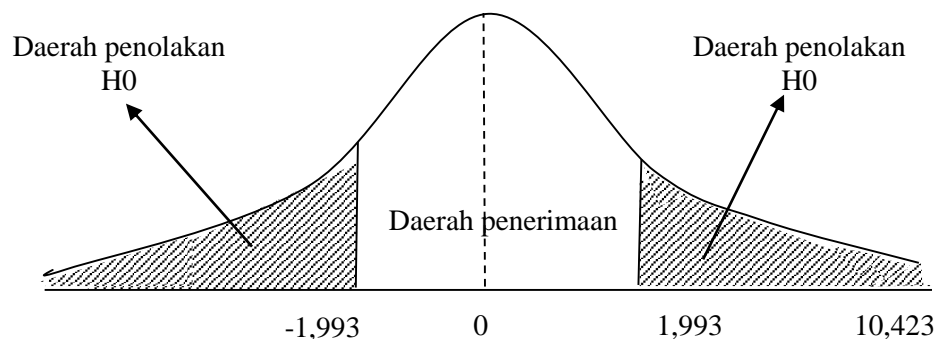
3.4.6. Pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan program IBM SPSS 19, diketahui bahwa nilai t hitung untuk uji hipotesis dari variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 11,794 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000. Berdasarkan tabel t , diketahui bahwa $df = n - 2$ atau $74 - 2 = 72$, sehingga t tabel untuk $df = 72$ pada alpha sebesar 5% adalah sebesar 1,993. Oleh karena kesempatan pengembangan karir t hitung sebesar 10,423 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “kesempatan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan” dan menolak hipotesis nol (H_0) yaitu kesempatan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.2
Pengujian Hipotesis dengan Uji t
Kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)



Pengujian hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$; tidak berpengaruh signifikan antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$; ada pengaruh signifikan antara kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa ada pengaruh antara kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dimana dapat dilihat dari t hitung sebesar 10,423 yang berada pada daerah penolakan H_0 yang berarti H_a diterima.

3.5. Pengaruh Lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan Secara Bersama-sama

Uji hipotesis yang digunakan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan antara lain adalah uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji regresi linier berganda. Berikut ini adalah rekapitulasi perhitungan uji pengaruh variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.24
Rekapitulasi Perhitungan Pengaruh Variabel Lingkungan kerja dan Variabel Kesempatan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	T Hitung	F Hitung	Sig
X ₁ →Y	4,478	0,377	0,840	0,705	0,697	4,991	84,812	0,000
X ₂ →Y		0,509				5,900		

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut:

3.5.1. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel rekapitulasi diketahui nilai $R = 0,840$ menunjukkan bahwa korelasi antara pelayanan dan kesempatan pengembangan

karir terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Artinya lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir memberi pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3.5.2. Regresi linear berganda antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi (meramalkan) seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 4,478 + 0,377X_1 + 0,509X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 4,478 menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir dianggap konstan, maka besarnya variabel kinerja karyawan yaitu 4,478.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,377 menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika penilaian terhadap variabel lingkungan kerja naik, maka akan meningkatkan penilaian kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kesempatan pengembangan karir sebesar 0,509 menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika penilaian terhadap

variabel kesempatan pengembangan karir naik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.5.3. Koefisien determinasi antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Ini berarti bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui prosentase (%) hubungan antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*), di mana diperoleh angka sebesar 0,697 (69,7 persen). Hal ini berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,7 persen sedangkan sisanya yaitu 30,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain, selain lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir.

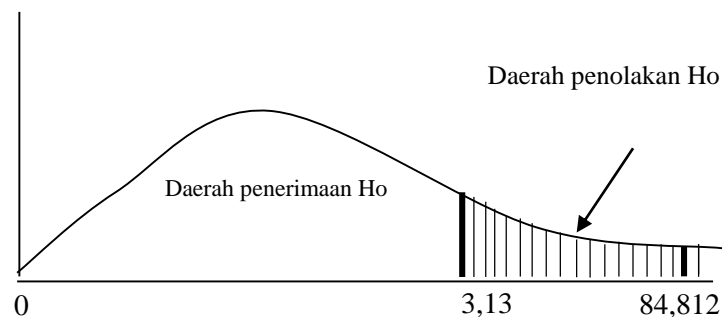
3.5.4. Pengaruh lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Untuk menguji antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kesempatan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabelnya. F hitung dapat diperoleh dengan memperhatikan uji F pada Tabel ANOVA, jumlah variabel bebas (k) = 2 serta taraf signifikansi $\alpha = 5\%$, maka dapat diperoleh dk pembilang = $k = 2$ dan df penyebut = $(n - k - 1) = (74 - 2 - 1) = 71$, sehingga diperoleh F tabel = 3,13.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan F hitung > F tabel yaitu $84,812 > 3,13$ dengan sig $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa “Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)”

Gambar 3.3
Pengujian Hipotesis dengan Uji F
Lingkungan kerja (X_1), dan Kesempatan pengembangan karir (X_2)
Terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y)



Kriteria Hipotesis :

$H_0 : \beta = 0$; tidak berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$; ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari letak F hitung sebesar 84,812 yang berada pada daerah penolakan H_0 , dan berarti

3.6 Pembahasan

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil dari analisis yang telah dilakukan, seperti yang dijelaskan berikut ini. Pada hipotesis pertama yang berbunyi “lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 6,254 + 0,667X_1$ dengan t hitung sebesar 9,578 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan PT. BFI Finance Semarang akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang. Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,868 menunjukkan bahwa korelasi variabel lingkungan kerja (X_1) adalah korelasi kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh lingkungan kerja hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel lingkungan kerja yang menyatakan baik yaitu sebesar 67,6%. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2000:183) yang mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan tempat para karyawan bekerja yang didukung oleh pengadaan fasilitas–fasilitas yang disediakan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil

jawaban responden terhadap lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang menunjukkan bahwa pelayanan dari karyawan PT. BFI Finance Semarang baik. Implikasi dari lingkungan kerja yang baik ini adalah PT. BFI Finance Semarang dituntut untuk membuat lingkungan kerja perusahaan menjadi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat semakin baik.

Pada hipotesis kedua yang berbunyi “kesempatan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan persamaan $Y = 7,723 + 0,788 X_2$ dengan t hitung sebesar 10,423 lebih besar dari t tabel yaitu 1,993. Koefisien regresi yang positif juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kesempatan pengembangan karir karyawan PT. BFI Finance Semarang maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang. Koefisien korelasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) sebesar 0,776 menunjukkan bahwa korelasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) adalah korelasi sangat kuat dan searah. Koefisien determinasi variabel kesempatan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6% pengaruhnya. Secara umum tingkat kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karir hal ini ditunjukkan dari hasil kategorisasi variabel kesempatan pengembangan karir yang menyatakan baik yaitu sebesar 43,2%. Hal ini sesuai dengan teori Robbins (2003:224) yang mengemukakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap individu karyawan menginginkan karir yang bagus dalam pekerjaannya. Untuk dapat mencapainya, karyawan akan berusaha agar apa

yang dia lakukan untuk perusahaan dia bekerja dapat di akui dan dihargai. Perusahaanpun akan menilai secara obyektif maupun subyektif dalam menilai pantasnya seseorang untuk melanjutkan ke jenjang karir yang selanjutnya. Untuk dapat menilai dan memutuskan secara obyektif perusahaan biasanya menggunakan hasil dari penilaian kinerja karyawan sebagai dasar patokan untuk memberikan keputusan untuk karir karyawan. Karena sudah secara umum telah diketahui tentang fakta di atas, para karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka masing-masing agar dirasa pantas untuk menduduki jenjang karir selanjutnya yang ada pada perusahaan mereka bekerja. Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kesempatan pengembangan karir PT. BFI Finance Semarang menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karir dari karyawan PT. BFI Finance Semarang baik. Implikasi dari kesempatan pengembangan karir yang baik ini adalah karyawan PT. BFI Finance Semarang merasa memiliki tujuan untuk bekerja dengan lebih baik pada perusahaan yaitu mendapatkan jenjang karir yang lebih baik.

Pada hipotesis ketiga yang berbunyi “lingkungan kerja (X_1), dan kesempatan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)”, terbukti dengan hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 4,478 + 0,377X_1 + 0,509X_2$ dengan F hitung sebesar 84,812 lebih besar dari F tabel yaitu 3,13 dengan nilai signifikasni $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat diartikan bahwa semakin karyawan merasa bahwa lingkungan kerja PT. BFI Finance Semarang baik dan, semakin baik kesempatan pengembangan karir PT. BFI Finance Semarang maka kinerja karyawan PT. BFI Finance Semarang akan semakin meningkat.

Hubungan antar variabel atau korelasi secara simultan atau bersama – sama yakni 0,840 memiliki arti bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja, dan variabel kesempatan pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan bernilai lemah dan searah karena nilai yang ditunjukkan positif. Sedangkan sumbangan pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 69,7% dan sisanya sebesar 30,3% disumbang oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sesuai jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Lee (2003) dan Yamamoto (2006), bahwa variabel lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.