

**PENGARUH LOYALITAS KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(studi kasus pada bagian Quality Control PT. Ungaran Sari Garment)**

Lita Nursita Dewi ¹⁾ Heru Sri Wulan, SE, MM ²⁾ Maria Magdalena, SE, MM ³⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Karyawan menjadi hal yang sangat penting pada setiap Lembaga/perusahaan yang menjadi ujung tombak dalam operasional kegiatan perusahaan sehari-harinya. Sudah pasti karyawan akan menggunakan akal/pikiran, keinginan dalam pekerjaan, status dalam lingkungan, pengembangan pendidikan, ragam usia dan juga jenis kelamin yang berbeda-beda yang menjadi dalam satu lingkungan perusahaan atau lembaga. Pegawai adalah seorang manusia biasa, yang membutuhkan dukungan dalam uang dan materi yang lain sehingga nantinya perusahaan dapat memberdayakan serta mengatur sepenuhnya para karyawan itu sendiri dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan/organisasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya sangat terbatas, maka dalam penelitian ini yang digunakan dalam melakukan penghitungan sampel adalah berjumlah 77.

Koefisien loyalitas kerja sebesar 0,365 dan nilai t sebesar 3,111 dengan signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat diberikan kesimpulan bahwa secara parsial variable loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien pengembangan karir sebesar 0,113 dan nilai t sebesar 1,348 dengan signifikansi 0,182. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pada di variable pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,248 dan nilai t sebesar 2,239 dengan signifikansi 0,028. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda berdasarkan tabel dapat dilihat nilai Adjusted R square sebesar 0,585 yang berarti bahwa sebesar 58,5 % variasi variabel Kinerja karyawan mampu dijelaskan variasi variabel independent yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan loyalitas kerja sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini

Kata Kunci : Loyalitas Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja ,Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are very important in every institution/company that spearheads the operations of the company's daily activities. It is certain that employees will use their minds, desires in work, status in the environment, educational development, various ages and also different genders that are part of the same company or institution environment. Employees are ordinary people, who need support in money and other materials so that later the company can empower and fully regulate the employees themselves in supporting the achievement of company/organization goals.

The sampling technique used is that all members of the population are sampled because the number is very limited, so in this study the number used in calculating the sample is 77.

The coefficient of work loyalty is 0.365 and the t value is 3.111 with a significance of 0.003. Because the significance value is less than 0.05, it can be concluded that partially the work loyalty variable has a significant effect on employee performance. The career development coefficient is 0.113 and the t value is 1.348 with a significance of 0.182. Because the significance value is more than 0.05, it can be concluded that partially the career development variable has no significant effect on employee performance. The work environment coefficient is 0.248 and the t value is 2.239 with a significance of 0.028. Because the significance value is less than 0.05, it can be concluded that partially the work environment variable has a significant effect on employee performance. The results of the analysis of the coefficient of determination on multiple linear regression based on the table can be seen the Adjusted R square value of 0.585 which means that 58.5% of the variation in employee performance variables can be explained by variations in the independent variables, namely work environment, career development and work loyalty while the remaining 41.5 % is explained by other variables not included in this study

Keywords: Work Loyalty, Career Development, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap masing-masing individu diantaranya adalah resource yang dalam kehidupan ini untuk di berdayakan dalam hal apapun agar dapat tercapai apa yang telah direncanakan dapat tercapai dalam semua rencana kerja untuk dilaksanakan/dikerjakan oleh operasional

perusahaan, oleh karena itu tata laksana perusahaan putus seharusnya lebih banyak meninjau bagian-bagian yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dengan segala hal-hal yang menjadi penyebab dan bermacam kebutuhan dalam sebuah perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dari dulu hingga ini masih dipengaruhi kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh para karyawannya dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah seorang manusia biasa, yang membutuhkan dukungan dalam uang dan materi yang lain sehingga nantinya perusahaan dapat memberdayakan serta mengatur sepenuhnya para karyawan itu sendiri dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Agar perusahaan dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuannya, ada baiknya karyawan yang merupakan manusia yang dijadikan sebagai sumberdaya di perusahaan perlu kiranya diberikan dukungan yang cukup agar memberikan motivasi tersendiri dan juga diberikan penghargaan yang berwujud kenaikan jenjang karier, promosi kenaikan jabatan atau memberikan hadiah yang dapat meningkatkan motivasi bagi pegawai itu sendiri, nantinya karyawan itu dengan sendirinya kinerjanya akan semakin meningkat, dimana manajemen sumber daya manusia ini mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

Manusia sebagai sumber daya bisa melakukan produksi baik berupa jasa atau barang yang dikaitkan dengan kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan di perusahaan sehingga bisa memuaskan kebutuhannya, dan jika karyawan mendapatkan dukungan yang layak dari perusahaan maka sudah pasti akan berpengaruh akan produktivitas dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan bisa saja mengalami hambatan dalam pencapaian tujuan jika tidak mendapatkan dukungan dari para pekerja pada perusahaan itu sendiri. Tugas dari pekerjaan atau program kerja yang sudah direncanakan secara terstruktur untuk mencapai target yang telah ditentukan bisa saja menjadi tidak berarti, bilamana tidak mendapatkan support dari para pegawai (Rivai&Mulyadi, 2012).

Kinerja organisasi/perusahaan belum bisa maksimal jika tidak mendapatkan dukungan dari para pekerja secara optimal, banyak hal merupakan tanda-tanda pada faktor kinerja karyawan yang juga merupakan indikator perusahaan dapat mencapai hasil dan tujuan yang ditentukan.

Sebuah perusahaan juga mendapti, faktor-faktor yang mempengaruhi dalam hal untuk menaikkan pencapaian kinerja para pegawai itu sendiri adalah loyalitas kepada perusahaan dalam pekerjaan, peningkatan jenjang kari dan tak kalah penting lingkungan kerja di dalam perusahaan. Mutu dari sebuah sikap setiap (loyal) seseorang adalah loyalitas kerja, definisi yang lain dari loyal yaitu perilaku yang memberikan dan juga menyampaikan kepatuhan dan dukungan yang kuat dan teratur kepada Lembaga ataupun perorangan.

Diantara variable bisa juga mempengaruhi capaian kerja dari masing-masing pegawai itu sendiri adalah loyalitas terhadap pekerjaan, seseorang yang sudah tumbuh rasa setia pada perusahaan sudah tentu dapat di nilai kinerjanya juga menjadi lebih baik kepada perusahaan. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan hanya sekedar bekerja saja tidak dengan hati yang nyaman salah satu indikator yang bisa di ketahui adalah kurang nya rasa

kesetiaan terhadap perusahaan dan juga para pekerja hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan target atau standar saja terhadap beban kerja setiap karyawan diberikan oleh perusahaan, karena beberapa para staf pekerja bagian tertentu kurang adanya rasa peduli dan rasa memiliki terhadap perusahaan itu sendiri.

Loyalitas bisa muncul dari dalam dirinya sendiri, tentunya tidak tiba-tiba akan tetapi berasal dari kesadaran dari para pekerja dan perusahaan dimana sama sama saling membutuhkan satu sama lain, yang juga menjadi pengaruh yaitu peningkatan atau pengembangan karir.

PT. Ungaran Sari Garment merupakan salah satu perusahaan bermodal asing di Ungaran yang fokus usahanya di bidang garment, Objek dari penelitian yang dilakukan yaitu pada PT.Ungaran Sari Garment yang beralamatkan JL. Diponegoro No.235, Genuk Timur, Ungaran, Kec. Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50512. PT Ungaran Sari Garments mempunyai visi dan misi yakni perusahaan yang memberikan solusi yang terintegrasi serta unggul dalam bidang usaha fashion serta gaya hidup, dan misinya menjadi sebuah perusahaan yang unggul dalam bidang desain, pengembangan dan pengadaan dengan tujuan menghasilkan produk dan pelayanan yang tepat.

Langkah pertama yang dilaksanakan untuk mencari informasi dalam melakukan penelitian ini dengan metode interview ditemukan permasalahan yang terjadi pada loyalitas kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja, konflik yang terjadi ditujukan dengan penurunan kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment. Permasalahan di PT. Ungaran Sari Garment dari hasil wawancara baik dengan karyawan maupun supervisor produksi adalah minimnya komunikasi personal antar masing-masing staff dalam hubungan kerja, yang dampaknya bisa menurunkan kinerja pada staff, karena interaksi komunikasi antara sesama karyawan maupun karyawan dan pimpinan sangat penting untuk memperlancar proses. lingkungan bekerja dengan kondisi kurang nyaman bisa juga membuat dampak pada kinerja para karyawan.

Dari hasil analisis awal tersebut terdapat permasalahan yang terjadi akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment yang belum maksimal. Langkah yang ditempuh salah satunya oleh PT.Ungaran Sari Garment untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan menetapkan target yang harus dipenuhi. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai pencapaian target tahun 2020 akan tetapi terdapat ketidaksesuaian dengan tujuan PT. Ungaran Sari Garment yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana seharusnya target tercapai sesuai ketentuan.

. Hasil analisis awal terdapat permasalahan yang terjadi akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Langkah yang ditempuh salah satunya oleh PT.Ungaran Sari Garment untuk mengukur kinerja karyawan adalah dengan menetapkan target yang harus dipenuhi. Ungaran Sari Garment yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana seharusnya target tercapai sesuai ketentuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa loyalitas, pengembangan karir dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Pengkaji telah menetapkan beberapa pertanyaan yang harus dikaji yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimanakah Loyalitas kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh secara Bersama terhadap Kinerja karyawan?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Hendriani dan Oemar (2011:919) pendapat dari Sedarmayanti (2019: 50) Performance yang diterjemahkan menjadi kinerja pegawai, juga bisa didefinisikan sebagai prestasi dalam bekerja, penampilan pada pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja. Menurut Edison (2016:190) menyampaikan kinerja pegawai juga merupakan tahapan dari Langkah-langkah yang ditentukan dalam jangka waktu tertentu, dilakukan sesuai dengan aturan yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Pengertian yang lain kinerja ialah kegiatan-kegiatan yang diperlihatkan oleh masing-masing karyawan sebagai salah satu bentuk prestasi pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan yang tentunya mencapai apa yang sudah menjadi tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah catatan dari akibat-akibat dari hasil pekerjaan yang dilakukan dan atau kegiatan-kegiatan pada jangka waktu yang telah ditentukan yang berkaitan dengan tujuan dari perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja disampaikan oleh Mangkuprawira (2017:160) disebutkan yaitu yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adalah faktor ekstrinsik dan intrinsik. Yang mempengaruhi kinerja dari faktor intrinsik adalah ketrampilan, kesehatan, pendidikan, usia, motivasi, pengalaman, spiritual dan emosi. Yang berpengaruh dari faktor ekstrinsik dari capaian kerja pegawai dari lingkungan non fisik dan fisik yaitu , kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, komunikasi keatas dan sejar, beban pekerjaan, kepemimpinan, sistem hukuman, prosedur dan lainnya.

Selanjutnya terdapat indikator kinerja sebagaimana Mangkunegara, (2012:67), ada beberapa standar penilaian yang digunakan suatu perusahaan dalam menentukan kinerja seorang karyawan, diantaranya :

1. Kualitas kerja. Seberapa baik seorang pegawai melakukan tugas yang seharusnya dilaksanakan. Ini meliputi: ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja. Waktu yang dibutuhkan seorang karyawan melakukan pekerjaan pada kurun waktu tertentu. Kuantitas pekerjaan dapat dilihat juga dari kecepatan kerja pada masing-masing karyawan secara pribadi.

3. Pelaksanaan tugas. Sejauh mana pegawai bisa melaksanakan tugas kerjanya secara akurat atau tanpa kesalahan.

4. Tanggung jawab. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sadar akan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

5. Inisiatif. Pegawai yang mampu untuk memilih dan melakukan hal yang benar serta tanpa disuruh.

Loyalitas Kerja

. Menurut Siagian (2010), loyalitas merupakan sebuah kecenderungan dari pegawai yang tidak akan pindah ke perusahaan yang lain sebab loyalitas juga bisa mempengaruhi pada kondisi kenyamanan pada karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan. Kesetiaan dari seorang pegawai juga bisa dilihat dari cerminan bagaimana karyawan tersebut memberikan pembelaan dari hal-hal negative apapun dari siapapun yang bermaksud tidak baik kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2013) indicator untuk Loyalitas Kerja yaitu:

- a. Taat pada peraturan. Sesuai pada definisi loyalitas, ketaatan ini muncul dari kesadaran para karyawan apabila peraturan perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar pelaksanaan kerja perusahaan.
- b. Tanggung Jawab terhadap Perusahaan. Pada saat para karyawan mempunyai rasa setia kepada perusahaan, sudah pasti karyawan tersebut mempunyai rasa tanggungjawab yang sangat besar pada perusahaannya.
- c. Kemauan untuk bekerjasama. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas kepada perusahaan, dapat dipastikan akan mudah bekerja secara sendiri maupun secara berkelompok agar target dapat terpenuhi.
- d. Rasa memiliki. Yaitu sebuah rasa yang ada pada karyawan memiliki kepada organisasi dan juga rasa setia sikap turut bertanggung jawab dan menjaga nama baik dan tentunya capaian kerja pada perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi. Pegawai muncul tingkat loyalitas kerja tinggi jika memiliki hubungan diantara pribadi yang baik dan juga kepada atasan. Seorang karyawan yang mana punya sikap sesuai dengan pengertian loyalitas maka akan bisa menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini juga dapat dilakukan oleh seorang karyawan menyukai dan cinta terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya.

Pengembangan Karir

Widia Wungkana, Dkk (2015) mendefinisikan “Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi”. Pendapat Marwansyah (2014:208) tentang pengembangan karir, “Pengembangan karir adalah sebuah pendekatan secara resmi yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan”. Dapat dipahami bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang

dilakukan oleh organisasi untuk memastikan apakah individu tersebut memiliki pengalaman yang di butuhkan di dalam suatu perusahaan tersebut.

Hasibuan dalam Melya Oktavina (2018:31) mengkategorikan jenis pengembangan karir secara informal dan formal. Pengembangan secara informal, karyawan atas keinginan sendiri serta usaha sendiri dalam melatih dan mengembangkan kemampuan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara formal yang dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa datang, yang sifatnya non karir atau peningkatan karir pada seorang karyawan.

Pengembangan karir menurut Pandi Afandi, (2018:190) indikatornya yaitu; Perencanaan karir, Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa depan. Pengembangan karir individu, ialah keterbukaan yang berikan kepada pihak lain dimana para pegawai harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang diberikan. Pengembangan dari karir yang didukung oleh departemen SDM, Kesetiaan pada perusahaan peningkatan jenjang karir pada pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai itu sendiri akan tetapi juga pada peranan dan bimbingan dari manager dan departemen Human Capital.

Lingkungan Kerja

Lingkungan dalam melakukan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting di dalam perusahaan, sudah barang tentu pada perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman untuk menciptakan kenyamanan yang baik di dalam perusahaan. Menurut Schultz & Schultz dalam Ahmad Badawi Saluy (2017:33) lingkungan kerja adalah kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat kerja untuk perilaku karyawan. Lingkungan kerja berarti atau dapat disimpulkan sebagai semua kondisi lingkungan kerja yang ada di sekitarnya dan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Pandi Afandi (2018:66), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, gedung kerja, area yang berventilasi baik, ketersediaan tempat ibadah, ruang kerja yang luas, ketersediaan transportasi karyawan Faktor-faktor seperti jenis kelamin harus diperhatikan. Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Farikha Nur Khasanah (2016:31) adalah: b) hubungan karyawan, yaitu hubungan yang harmonis antar karyawan untuk mendukung mereka dalam melakukan pekerjaan dengan baik; c) Tersedianya peralatan kerja, yaitu lemari yang berfungsi sebagai sarana untuk melaksanakan pekerjaan, tentunya juga dimaksudkan agar karyawan dapat dengan mudah mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

METODE PENGKAJIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian berupa data-data statistik yang diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data kuantitatif.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dalam bentuk susunan pertanyaan ataupun permasalahan sesuai dengan faktor yang akan dipakai dalam pengajian. Data sekunder berupa fakta yang telah dikumpulkan dengan bantuan menggunakan reviewer yang berbeda.

Metode Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif memakai SPSS guna memeriksa dan memutuskan diterimanya hipotesis dalam tingkat penyimpangannya. Penyelidikan data lebih dalam dijelaskan sebagai berikut:

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan dengan mencari r hitung tergantung. Jika r hitung $>$ r tabel maka komponen tersebut disebut valid. Uji reliabilitas dapat dilihat dari range *cronbach alpha* (α) untuk setiap komponen. Komponen tersebut disebut dapat diandalkan jika *cronbach alpha* $>$ 0,6

Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas, data residual dianggap terlokasi normal jika angka signifikansi $>$ 0,05. Berikutnya uji multikolinearitas, angka tidak terbentuk multikolinearitas apabila $VIF < 10$ dan angka toleransi $>$ 0,10. Kemudian uji heteroskedastisitas, tidak membentuk angka heteroskedastisitas jika angka signifikansi $>$ 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengkajian ini bisa diterapkan dengan memakai rumus : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ Di mana:

Y = Faktor terikat α =

Angka konstan $\beta_1 - \beta_3$ =

Koefisien X_1, X_2, X_3 =

Faktor bebas e = *error*

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengindikasikan angka pada R^2 yang akan disalin keformat persentase. Apabila angka R^2 kecil, maka ditemukan kekurangan faktor bebas saat menerangkan faktor terikat. Apabila angka hampir sama dengan satu, maka faktor bebas menerangkan fakta yang dibutuhkan dalam mengestimasi jenis faktor bebas.

Uji t

Uji t , H_0 diterima sedangkan H_a ditolak apabila angka signifikansi $>$ 0,05 dan angka t hitung $<$ t tabel dan $-t$ hitung $>$ $-t$ tabel.

Uji F

Uji F , H_0 diterima dan H_a ditolak apabila angka signifikansi $>$ 0,05 dan F hitung $>$ F tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil menerangkan bahwa angka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua indikator dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Faktor	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Loyalitas Kerja	X11	0,681	0,227	Valid
	X12	0,728		Valid
	X13	0,647		Valid
	X14	0,766		Valid
Pengembangan Karir	X21	0,763	0,227	Valid
	X22	0,801		Valid
	X23	0,826		Valid
	X24	0,692		Valid
Lingkungan Kerja	X31	0,819	0,227	Valid
	X32	0,867		Valid
	X33	0,797		Valid
	X34	0,768		Valid
Kinerja	Y1	0,796	0,227	Valid
	Y2	0,738		Valid
	Y3	0,778		Valid
	Y4	0,741		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, hasil uji reliabilitas menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), dari output dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable sudah reliable.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Loyalitas	0,859	Reliabel
Pengembangan	0,893	Reliabel
Lingkungan	0,916	Reliabel
Kinerja	0,892	Reliabel

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	S	1.59818963
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.076
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2021

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.779	1.213		3.941	.000		
LOYALITAS	.365	.117	.405	3.111	.003	.323	3.095
PENGEMBANGAN	.113	.084	.139	1.348	.182	.514	1.944
LINGKUNGAN	.248	.111	.301	2.239	.028	.9.302	3.314

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

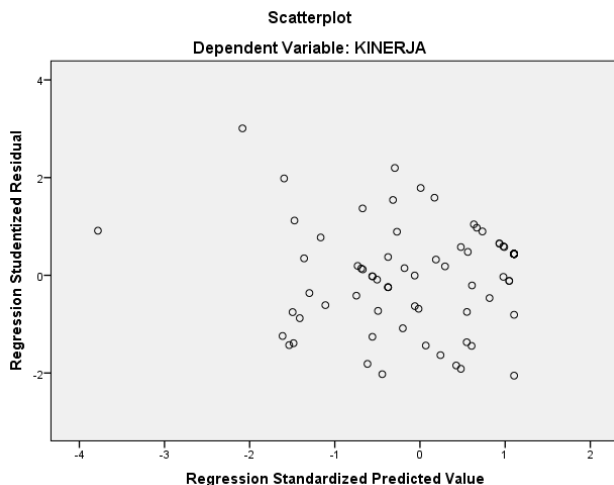
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar untuk mengambil sebuah putusan untuk yang mendeteksi kenormalan adalah dari hasil output dapat dilihat bahwa pada nilai signifikansi sebesar 0,063 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual data telah terdistribusi normal.



Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENGEMBANGAN, LOYALITAS
Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda berdasarkan tabel dapat dilihat diatas nilai Adjusted R square sebesar 0,585 yang berarti bahwa sebesar 58,5 % variasi variabel Kinerja karyawan mampu dijelaskan variasi variabel independent yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir dan loyalitas kerja sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variable lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi t
UJI T (UJI HIPOTESIS)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,779	1,213		3,941	.000		
LOYALITAS	.365	.117	.405	3,111	.003	.323	3,095
PENGEMBANGAN	.113	.084	.139	1,348	.182	.514	1,944
LINGKUNGAN	.248	.111	.301	2,239	.028	.302	3,314

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

UJI SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	292.581	3	97.527	36.676	.000 ^b
Residual	194.120	73	2.659		
Total	486.701	76			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PENGEMBANGAN, LOYALITAS

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari table diatas dapat dilihat bahwa model memiliki nilai F hitung sebesar 36,676 dan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 ^a	.601	.585	1.631	2.082

Dari output dapat dilihat bahwa :

Koefisien loyalitas kerja sebesar 0,365 dan nilai t sebesar 3,111 dengan signifikansi 0,003. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat diberikan kesimpulan bahwa secara parsial variable loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien pengembangan karir sebesar 0,113 dan nilai t sebesar 1,348 dengan signifikansi 0,182. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pada di variable pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,248 dan nilai t sebesar 2,239 dengan signifikansi 0,028. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hipotesis pertama (H1) berkesimpulan bahwa loyalitas kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hipotesis kedua (H2) berkesimpulan bahwa pengembangan karir (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hipotesis ketiga (H3) berkesimpulan bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Hipotesis keempat (H4) berkesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama variable loyalitas kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan Ungaran Sari Garment
Perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan kinerja karyawannya dalam bekerja dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memang sudah lama mengabdikan untuk perusahaan yang sesuai dengan data yang didapat dari penelitian.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Sebaiknya menggunakan variabel intervening atau moderasi dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet Victor P.K. Lengkong, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI MANADO, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611
- Audra Bianca, Putiri B. Katili, Shanti K. Anggraeni, Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Arikunto, Suharsimi, 2010, "Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik", PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary. 2012. "Manajemen SumberDaya Manusia (Human Resource Manajement 7e)" Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Prenhallindi, Jakarta
- Donni. Juni P. 2014. "Perencanaan & pengembangan SDM. Penerbit Alfabeta Bandung vol 1, Bandung
- Emma Rukmini, Susi Hendriani, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turn Over Intention (Studi pada Karyawan MNC BANK Wilayah SUMATERA), Vol. IX. No. 1 Jan 2017 Jurnal Tapak Manajemen Bisnis
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS19. Semarang : Undip.
- Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen Personalialia & Sumber DayaManusia. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, 2017. "Manajemen Sumber daya Manusia" Penerbit Bumi Aksara, Jakarta (2005 dan 2006)
- Herman, Sofyandi, 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia" Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2015. "Manajemen Sumber DayaManusia Perusahaan", remaja Rosdakarya, Bandung
- Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong Genita G. Lumintang, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BANK SULUTGO Pusat, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2508 – 2517
- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia ALFABETA. Bandung
- Mondy, Wayne R, 2018. "SDM Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Nia Purbowari, Istiqomah, Burhanudin AY, Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020) 306, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah data terpraktis. Yogyakarta: Andi.

- Riyadi E. (2011). Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sulistiyani, A.T; Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Supardi (2003). "Kinerja Karyawan". Penerbit Ghalilea Indonesia, Jakarta
- Silalahi, U. (2019). Metode penelitian sosial. Jakarta : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. V. (2018). Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Terry, G.R (2008). "Dasar-Dasar Manajemen". Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta
- Wijaya. (2010). Metode penelitian. Jakarta : Erlangga