

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MARGO MULYO MAKMUR KABUPATEN TUBAN

Yanuaris Kevin Karivan<sup>1</sup>, Johannes Silalahi<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email : yanuaris.kevin07@gmail.com<sup>1</sup>, johanes.silalahi6@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Margo Mulyo Makmur. Dengan jumlah sampel 100 responden yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis yang digunakan adalah uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25. Waktu dari penelitian ini yaitu dari Maret-Selesai 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t di dapat nilai  $t_{2,030} > t_{1,985}$  dan nilai  $0,045 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa H1 diterima. Secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t di dapat nilai  $t_{2,766} > t_{1,985}$  dan nilai  $0,007 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa H2 diterima. Secara parsial variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Hal ini dibuktikan dengan pengujian uji t di dapat nilai  $t_{3,587} > t_{1,985}$  dan nilai yang  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat diketahui bahwa H3 diterima. Secara simultan atau bersama-sama variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $85,085 > 2,70$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0$ , maka diperoleh nilai signifikan.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan

### Article History

Received: Juli 2024  
Reviewed: Juli 2024  
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musyitari.v1i2.365  
**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

### PENDAHULUAN

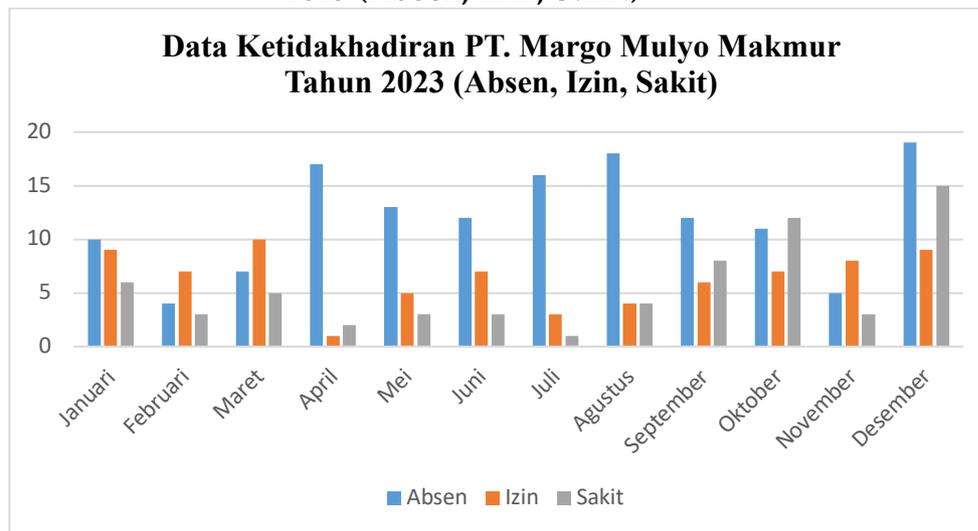
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihnya, istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen penting dalam kesuksesan suatu perusahaan.

Berdasarkan data yang ada mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur masih ada karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain: terlambat masuk kerja, tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk

kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain pada saat jam kerja. Tingginya tingkat absensi diakibatkan oleh kurangnya disiplin sehingga kinerja karyawan dalam bekerja rendah.

Tingkat kinerja karyawan yang rendah dapat ditunjukkan dengan data absensi karyawan Margo Mulyo Makmur mulai periode Januari 2023 sampai dengan Desember 2023, sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Data Ketidakhadiran PT. Margo Mulyo Makmur Tahun 2023 (Absen, Izin, Sakit)**



Berdasarkan pada tabel 1.1 terlihat jumlah absensi karyawan ditahun 2023 pada periode Januari sampai dengan Desember melebihi batas yang dapat di toleransi. Jumlah ketidakhadiran yang berkaitan dengan absen, sakit, dan izin yang masih dapat ditoleransi per bulan sebanyak 3 hari.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dengan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut (Andini et al., 2024) Iklim organisasi di artikan sebagai suatu yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau intansi dan bisa mempengaruhi karyawan individu baik positif ataupun negative. Fenomena yang menyangkut tentang iklim organisasi yaitu karyawan kurang mempunyai peranan yang jelas di organisasi, kebijakan organisasi kurang diterima dengan baik, tidak dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik, kurang memiliki kepedulian terhadap organisasi, dukungan sesama rekan kerja tidak memberikan semangat dalam bekerja, dukungan atasan tidak cukup memotivasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan (Rambe, 2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Pratama & Pasaribu, 2020) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan sebagai variabel mediasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Menurut (Salju & Yusuf Qamaruddin, 2023) disiplin berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam mengikuti peraturan perusahaan. Fenomena yang terjadi terhadap perusahaan antara lain yakni: absensi yang cukup tinggi, seringnya keterlambatan, dan kurangnya akuntabilitas atas kinerja merupakan indikasi dari kurangnya disiplin kerja di antara karyawan. Hal ini tidak hanya mengganggu produktivitas tetapi juga mengganggu dinamika kerja tim secara keseluruhan. Pada penelitian yang dilakukan (Pangaila et al., 2022) menyatakan

bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Hernawan, 2022) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Menurut (Al Rinadra et al., 2023) pengembangan karir merupakan suatu prosedur untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk mengejar karir yang diinginkan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memberikan umpan balik berupa kinerja yang baik untuk pengembangan karir yang didukungnya. Fenomena yang terjadi terhadap perusahaan antara lain terdapat keterbatasan dalam program pengembangan karir yang tersedia bagi karyawan. Kurangnya pelatihan dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan serta kurangnya jenjang karir yang jelas dapat mengakibatkan rasa stagnasi dan ketidakpuasan di antara karyawan. Tanpa adanya perhatian yang cukup terhadap pengembangan karir, karyawan cenderung kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pada penelitian yang dilakukan (Dewi et al., 2020) menyatakan bahwa pengembangan karir pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi Tahun 2014. Sedangkan penelitian (Pratama & Pasaribu, 2020) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh iklim organisasi, disiplin kerja dan pengembangan karyawan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Margo Mulyo Makmur. Oleh karena itu, peneliti mengangkat penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Margo Mulyo Makmur di Kabupaten Tuban"**.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat Hasibuan (2019:10)

### **Iklim Organisasi**

Menurut Simamora, (2015:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Menurut Wirawan., (2015:128) terdapat 5 indikator dalam iklim organisasi, yakni sebagai berikut.

1. Responsibility (Tanggung Jawab).
2. Identity(Identitas)
3. Warmth(Kehangatan)
4. Support(Dukungan)
5. Conflict(Konflik)

### **Disiplin Kerja**

Menurut Zainal, (2018:59) yang berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Fathoni (dalam Hartatik, 2018:200) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Keteladanan pimpinan.
3. Keadilan.

4. Pengawasan melekat.
5. Sanksi hukuman.
6. Ketegasan.
7. Hubungan kemanusiaan.

### Pengembangan Karir

Priansa, (2018:161) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Menurut Rivai, (2018:44-45) 4rofessio pengembangan karir di antaranya adalah sebagai berikut.

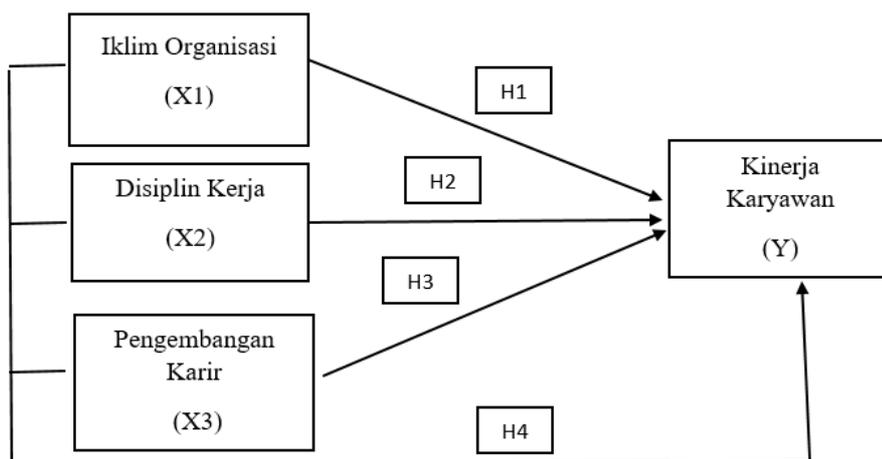
1. Prestasi kerja.
2. Eksposur (*Exposure*).
3. Jaringan kerja (*Networking*).
4. Peluang untuk tumbuh (*growth*).
5. Pembimbing dan sponsor.

### Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2019:123) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Tailan et al., (2021:345) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
2. Kualitas. Pemahaman karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan pengaruh pelatihan dan kemampuan karyawan
3. Kecepatan. pemahaman karyawan tentang suatu tindakan dari awal hingga selesainya output.
4. Efisiensi Penggunaan sumber daya yang optimal, masa kerja, dan biaya organisasi
5. Hadir. Efektivitas pekerja dipengaruhi oleh tingkat kemunculan mereka di organisasi.

### KERANGKA PENELITIAN



Gambar Model Kerangka Pemikiran

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, serta kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmu.

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur.

H4 : Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simulatan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur

#### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Data dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google Form. Kuesioner tersebut diukur dengan skala Likert, dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Margo Mulyo Makmur, yang berjumlah 100 orang. Sampel yang diambil juga terdiri dari 100 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Analisis yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Uji Analisis Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup dua aspek utama: karakteristik demografi responden dan deskripsi variabel penelitian. Distribusi usia responden menunjukkan bahwa presentase usia responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 95 orang dengan nilai presentase 95%, responden yang berumur 30-40 tahun berjumlah 3 orang dengan nilai presentase sebesar 3%, dan responden dengan rentang umur >40 tahun berjumlah 2 orang dengan nilai presentase 2%. Mengenai jenis kelamin, responden yang laki-laki berjumlah 79 orang dengan presentase 79% dan responden perempuan berjumlah 21 orang dengan presentase sebesar 21%. Pendidikan terakhir responden terdiri dari responden dengan SMA/SMK berjumlah 43 orang dengan nilai presentase 43% dan responden yang D3/S1/S2/S3 berjumlah 57 orang dengan nilai presentase sebesar 57%. Berdasarkan masa kerja, responden yang <1 tahun berjumlah 38 orang dengan nilai presentase sebesar 38%, responden dengan 1 s.d 5 tahun berjumlah 40 orang dengan nilai presentase 40%, responden yang 5 s.d 10 tahun berjumlah 3 orang dengan nilai presentase sebesar 3%, dan responden yang >10 tahun berjumlah 0 orang dengan nilai presentase sebesar 0%.

##### **Hasil Uji Validitas.**

Uji validitas merupakan salah satu karakteristik penting yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, serta memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ , dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai  $n-2$ , pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05, yang memiliki nilai 0,1966. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa semua indikator dari setiap variabel, termasuk iklim organisasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

##### **Hasil Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menguji atau mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program SPSS 23 dengan metode statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

##### **Hasil Uji Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha hasil hitung	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,927	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,921	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,930	0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,6	Reliabel
----------------------	-------	-----	----------

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel uji reliabilitas diatas ini dapat dilihat bahwa nilai item pada variabel iklim organisasi (X1) sebesar 0,927, disiplin kerja (X2) sebesar 0,921, pengembangan karir (X3) sebesar 0,930 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,934v berdasar kriteria nilai cronbach's alpha suatu variabel dinyatakan konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,6 sehingga variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi ideal memiliki data dengan distribusi normal atau hampir normal. Digunakan tingkat signifikansi  $\alpha > 0,05$ . Uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi normalitas data.

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91792666
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.131
	Positive	.106
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 100, nilai signifikansi atau nilai Asymo. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan sampel sebanyak 100 data, maka data residual terdistribusi normal. Untuk itu dilanjutkan uji asumsi klasik selanjutnya.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya autokorelasi dalam analisis regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari masalah autorkorelasi. Uji autokorelasi ini dilakukan dengan uji Durbin-Watson test, sebagai berikut :

### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					

1	.852 <sup>a</sup>	.727	.718	2.963	1.975
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,975 dengan jumlah predictor 3 buah (k-3) dan sampel sebanyak 100 (n=100), berdasarkan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikasi 0.05, maka dapat ditentukan nilai (dl) adalah sebesar 1.63369 dan nilai (du) sebesar 1.71517. Dengan demikian nilai  $dl < d < 4 - du$ , yaitu  $1.63369 < 1,975 < 1.71517$  menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, atau dengan kata lain penelitian ini terbebas dari masalah autokorelasi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas terdeteksi jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ . Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

#### Hasil Uji Multikolinearitas

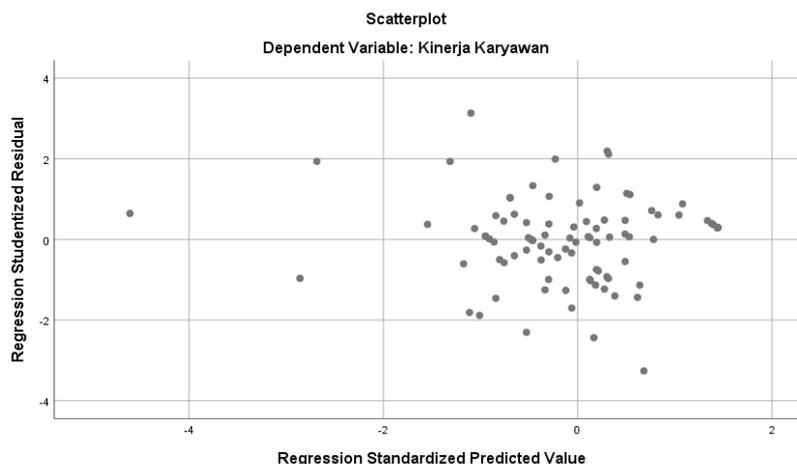
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	0,236	4,244
Disiplin Kerja	0,219	4,565
Pengembangan Karir	0,274	3,656
<b>a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan</b>		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diketahui nilai VIF, menunjukkan VIF pada variabel iklim organisasi (4,244), variabel disiplin kerja (4,565) dan variabel pengembangan karir (3,656). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai  $VIF < 10$ . Selain itu, nilai tolerance pada variabel iklim organisasi (0,236), variabel disiplin kerja (0,219) dan variabel pengembangan karir (0,274). Artinya nilai *tolerance*  $> 0,10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID, pola dapat diamati untuk mengevaluasi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, atau garis lurus), maka heteroskedastisitas ditemukan. Jika tidak ada pola, dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas ditemukan. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai dengan ketiga untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu iklim organisasi, disiplin kerja, pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	2.554		1.493	.139
	Iklim Organisasi	.204	.100	.223	2.030	.045
	Disiplin Kerja	.297	.108	.315	2.766	.007
	Pengembangan Karir	.406	.113	.366	3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 3,812 + 0,204(X_1) + 0,297(X_2) + 0,406 (X_3) + e$$

Dimana :

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai sebesar 3,812 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri iklim organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pengembangan karir ( $X_3$ ) bernilai sama dengan 0 (nol) , maka besarnya kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 3,812.

$\beta_1$  = Koefisien Regresi dari variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Nilai Koefisien dari variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,204 berarti jika iklim organisasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,204 dengan anggapan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) konstan atau tetap.

$\beta_2$  = Koefesien Regresi dari variabel Disiplin Kerja (X2)

Nilai Koefesien dari variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,297 berarti jika disiplin kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,297 dengan anggapan variabel pengembangan karir (X3) konstan atau tetap.

$\beta_3$  = Koefesien Regresi dari variabel Pengembangan Karir (X3)

Nilai Koefesien dari variabel pengembangan karir (X3) bernilai positif sebesar 0,406 berarti jika pengembangan karir (X3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lain tetap.

### Teknik Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (t)

Uji T (Parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu iklim organisasi, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai secara parsial. Dan r tabelnya sebesar 2,000, maka hasil uji t nya adalah sebagai berikut:

#### Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	2.554		1.493	.139
	Iklim Organisasi	.204	.100	.223	2.030	.045
	Disiplin Kerja	.297	.108	.315	2.766	.007
	Pengembangan Karir	.406	.113	.366	3.587	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi (X1) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,204 dengan signifikansi  $0,045 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

2. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan hasil koefisien sebesar 0,297 dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

3. Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir (X3) menunjukkan hasil koefisien sebesar -0,406 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini mempunyai arti bahwa variabel pengembangan karir karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur.

#### Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji F:

### Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2241.245	3	747.082	85.085	.000 <sup>b</sup>
	Residual	842.915	96	8.780		
	Total	3084.160	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas maka hasil uji F menunjukkan menunjukkan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Mulyo Makmur.

### Uji Determinasi

Uji determinasi adalah metode yang digunakan dalam analisis statistik untuk mengukur seberapa besar variasi dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel lain. Uji ini sering dinyatakan dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang memiliki nilai antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin baik model tersebut menjelaskan variasi dalam data. Dalam konteks regresi linier, uji determinasi membantu menilai seberapa baik garis regresi sesuai dengan titik-titik data yang diamati. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

### Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.727	.718	2.963
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas hasil uji koefesien determinasi menunjukan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,718 atau 71,8%, nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,8% oleh variabel iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan, sedangkan 28,2% dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2020), (Andini et al., 2024), dan (Anggraeni & Zuhdi, 2020) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi mencakup persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, budaya, nilai-nilai, dan kebijakan perusahaan. Ketika iklim organisasi positif, dengan komunikasi yang baik, penghargaan yang adil, dan lingkungan yang mendukung, karyawan cenderung merasa termotivasi dan dihargai. Hal ini meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal ini karena perusahaan dengan iklim organisasi yang sehat dan positif tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga mengurangi turnover dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan

dan memelihara iklim organisasi yang positif guna memastikan kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Salju & Yusuf Qamaruddin, 2023), (Pangaila et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup ketaatan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan harmonis, mengurangi potensi kesalahan, dan meningkatkan fokus pada pencapaian target. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Christin Andini Naibaho et al., 2022), (Al Rinadra et al., 2023), (Salju & Yusuf Qamaruddin, 2023) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karir mencakup pelatihan, pendidikan, mentoring, dan peluang peningkatan keterampilan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi. Pengembangan karir yang efektif meningkatkan kompetensi karyawan, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Selain itu, karyawan yang melihat prospek kemajuan dalam karir mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan, yang berdampak positif pada retensi dan loyalitas karyawan. Dengan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas dan mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat posisi kompetitif mereka di pasar.

## 4. Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas seperti iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi dan produktivitas. Disiplin kerja memastikan karyawan bekerja tepat waktu dan sesuai standar, meningkatkan efisiensi dan konsistensi. Pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan komitmen. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan karyawan yang lebih produktif, termotivasi, dan loyal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Simamora, (2015:34) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Dewi et al., 2020), (Andini et al., 2024), dan (Anggraeni & Zuhdi, 2020).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori disiplin kerja yang

dikemukakan oleh Hasibuan, (2019:193) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Salju & Yusuf Qamaruddin, 2023) dan (Pangaila et al., 2022).

3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo. Hasil penelitian ini dapat mendukung teori pengembangan karir yang dikemukakan oleh Hartatik, (2018:138) dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan (Christin Andini Naibaho et al., 2022), (Al Rinadra et al., 2023), (Salju & Yusuf Qamaruddin, 2023).
4. Iklim organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Margo Makmur Mulyo.

## SARAN

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan PT. Margo Mulyo Makmur dapat mengidentifikasi elemen-elemen penting yang mempengaruhi iklim organisasi, seperti komunikasi internal. Penelitian ini dapat memfokuskan pada strategi untuk meningkatkan disiplin kerja melalui sistem pengawasan yang efektif, penerapan aturan yang adil, dan motivasi yang tepat. Selain itu, mengevaluasi pengembangan karir melalui program mentoring dan bimbingan dalam membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel bebas lain di luar penelitian ini untuk meneliti faktor-faktor lain yang difokuskan pada kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi kerja, kompensasi, dan lain lain. Dengan demikian, peneliti lain dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 04(06), 752–767. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Andini, N., Yunita, T., Jumawan, J., & Silalahi, E. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Ciriajasa Cipta Mandiri Jakarta Selatan. 5(3), 290–302.
- Anggraeni, C., & Zuhdi, A. I. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(2), 77–86.
- Christin Andini Naibaho, T., Gabriela Tangka, I., Amin, M., Valensia Kumakauw, G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., & Barens Maramis, J. (2022). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. 1891 *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 6.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta : Laksana.
- Hartatik, P. . (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 293–306. <https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519>
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.

- Priansa, J. D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rambe, P. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 227–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1700>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Salju, S., & Yusuf Qamaruddin, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Otoritas Bandara Udara Wilayah V Makassar. *JIS: Jurnal Ilmu Sosial*, 3(3), 2548–2596.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung. *Journal Values*, 2(2), 343–352. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/2680%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2680/2073>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.