

## Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja

I Gusti Ayu Ngurah Dinda Maharani<sup>1</sup>, Ni Made Wulan Sari Sanjaya<sup>2</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>1</sup>

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan UD Japan Motor Singaraja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IMB SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence, career development and work environment on the performance of UD Japan Motor Singaraja employees. This research is a quantitative study using primary data obtained from distributing questionnaires. The population of this research is UD Japan Motor Singaraja employees. The number of samples in this study was 50 employees. Sampling using a probability sampling technique. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of the IMB SPSS version 25 application. The results showed that competency, career development and work environment positively and significantly affected employee performance partially and simultaneously.*

**Keywords:** Competency, Career Development, Work Environment, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Beberapa orang yang bekerja sama untuk menggapai misi tertentu disebut organisasi. Ada dua jenis organisasi: organisasi publik dan swasta. Bisnis sektor swasta berkonsentrasi pada penyediaan produk atau layanan dengan margin keuntungan sebagai tujuan utama mereka. Organisasi publik, berbeda dengan organisasi di sektor swasta yakni lebih menekankan pada penciptaan barang atau jasa dengan masyarakat sebagai tujuan utamanya.

Hal ini memaksa setiap dunia usaha atau organisasi untuk memperkuat dan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusianya guna menciptakan daya saing. Entitas atau organisasi yang menggunakan SDM untuk mengembangkan kompetensi kompetitif sebagai keunggulan kompetitif harus memiliki mekanisme penilaian kinerja karyawan yang efektif. Hal ini menunjukkan mengapa tinjauan kinerja harus dilihat sebagai aktivitas strategi organisasi yang mendorong kinerja, pengembangan, dan pengukuran tugas dan tanggung jawab karyawan.

Sikap entitas atau organisasi yang menghargai dan mewajibkan SDM untuk mencapai kinerja harus didukung oleh SDM yang mempunyai derajat kapabilitas, kompetensi, motivasi, dan minat (Wibowo, 2012). Performa individu dan kinerja institusi atau disebut juga kinerja perusahaan mempunyai keterkaitan yang sangat erat (Mangkunegara, 2007). Dengan kata lain, jika performa pegawai kuat maka besar kemungkinan performa entitas juga akan kuat.

Pada tahun 1991, UD Japan Motor Singaraja merupakan sebuah usaha yang menawarkan jasa penjualan tunai dan cicilan serta menjual berbagai sepeda motor bermerek Suzuki. Mereka menentukan tingkat bunga yang akan dikenakan pada setiap pembayaran cicilan sepeda motor tahunan dalam penjualan cicilan. Jenis penjualan cicilan ini menjadi semakin umum di kalangan pemilik bisnis dan konsumen.

Berdasarkan pengamatan ternyata di dalam perusahaan pada UD Japan Motor Singaraja mempunyai peran penting dalam penjualan motor bermerek Suzuki di Kota Singaraja. Sehingga Manajemen sangat penting bagi perusahaan ini. Manajemen berkaitan dengan hasil pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini berkaitan langsung dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh UD Japan Motor. Ukuran pencapaian dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan. Sehingga manajemen bisa mempertahankan serta meningkatkan nilai penjualan dan kualitas sumber daya manusianya. Faktor yang menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan adalah kuantitas hasil dalam bekerja dan jumlah target penjualan pada UD Japan Motor Singaraja bisa ditinjau pada Tabel 1

**Tabel 1.** Hasil Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja

No.	Bulan	2022		2021		Ket
		Unit Terjual	Target	Unit Terjual	Target	
1	Jan	13	30	13	30	Tidak Tercapai
2	Feb	11	30	13	30	Tidak Tercapai
3	Mar	12	30	12	30	Tidak Tercapai
4	Apr	9	30	13	30	Tidak Tercapai
5	Mei	14	30	14	30	Tidak Tercapai
6	Jun	13	30	13	30	Tidak Tercapai
7	Jul	11	30	15	30	Tidak Tercapai
8	Ags	8	30	8	30	Tidak Tercapai
9	Sep	15	30	13	30	Tidak Tercapai
10	Okt	9	30	8	30	Tidak Tercapai
11	Nov	11	30	11	30	Tidak Tercapai
12	Des	3	30	12	30	Tidak Tercapai

Sumber : HRD Japan Motor Singaraja (2023).

Tabel 1 menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah dilihat dari hasil pencapaian perusahaan UD Japan Motor Singaraja, yang dimana dilihat pada tahun 2022 unit penjualan mencapai 129 unit terus pada target yang diberikan oleh perusahaan sebesar 360 unit pertahun yang dimana terjadi ketidaktercapaiannya target perusahaan. Maka hal ini akan mempengaruhi pencapaian yang dialami oleh perusahaan pada UD Japan Motor Singaraja. Menurut Sutrisno (2012), kapabilitas yakni suatu bakat yang didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang diperkuat oleh sikap kerja dan digunakan dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan di tempat kerja yang berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan yang dinyatakan.

Organisasi atau instansi tempat pegawai bekerja mengharapkan agar ia memberikan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu tujuan organisasi atau instansi adalah untuk meningkatkan hasil kerja. Mangkunegara (2005) menegaskan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil akhir dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukannya selama melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Organisasi sangat menjunjung tinggi kinerja karyawan karena setiap karyawan, mulai dari eksekutif tingkat atas hingga pekerja tingkat pemula berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Dewi & Ferayani, 2019).

Kemampuan berfungsi secara profesional mungkin menjadi syarat bagi lembaga, dan kemampuan ini harus terus ditingkatkan agar lembaga dapat mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan wawancara dengan Eko, seorang mekanik, permasalahan kompetensi sebagian karyawan UD Japan Motor Singaraja adalah mereka belum memahami IT (Teknologi Informasi), seperti komputer laptop dan lain-lain, serta pendidikan karyawan yang rendah, dengan hanya lulusan SMA atau sederajat, bahkan ada yang berijazah SMP. Berdasarkan pengamatan dilapangan kompetensi karyawan pada UD Japan Motor Singaraja masih rendah.

Seluruh karyawan yang ada di UD. Japan Motor total 50 karyawan yang ada yang dimana masih memiliki kompetensi yang rendah hal ini dilihat dari jumlah SMP berjumlah 6 orang, SMA berjumlah

36 orang, D3 berjumlah 5 orang, D4 berjumlah 1 orang serta S1 berjumlah 2 orang. Menurut Wibowo (2007), kompetensi ialah kapasitas untuk melakukan atau menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kapabilitas serta pengetahuan dan diperkuat oleh sikap kerja yang dibutuhkan pada pekerjaan atau pelaku usaha tersebut. Menurut Bagia (2015), kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai semakin kompeten dan sesuai dengan standar pekerjaan.

Ternyata buruknya kemajuan karir karyawan UD Japan Motor Singaraja juga disebabkan oleh buruknya prestasi kerja mereka. Karyawan misalnya tidak menerima pelatihan TI yang memadai di bidang-bidang seperti manajemen operasional. Pelatihan adalah proses pemberian pengetahuan, kemampuan, dan sikap tertentu kepada karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih cakap dan pada akhirnya membantu pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2014).

Menurut Widodo (2015) pengembangan karir adalah suatu keadaan dimana kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya dalam bekerja ditunjukkan dengan naiknya jenjang atau status karir. Definisi ini didukung oleh penilaian terhadap kepribadian seseorang, khususnya dari segi pengalaman dan latar belakang pendidikan. Pengembangan karir dalam pandangan Kadarisman (2012) dapat dilihat sebagai upaya untuk membantu peningkatan kualitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar mereka dapat berkinerja baik dalam pekerjaan dan memperoleh hasil terbaik.

Karyawan UD Japan Motor Singaraja yang kinerjanya buruk ternyata juga memiliki lingkungan kerja yang buruk. Menurut Schultz (2006), lingkungan kerja adalah sebuah situasi yang berhubungan dengan pengaruh dinamika tempat kerja kepada tindakan dan sikap karyawan. Hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat peristiwa yang dialami di tempat kerja atau dalam situasi tertentu yang memerlukan perhatian terus-menerus dari organisasi yang mencakup kerja monoton, kebosanan, dan kelelahan. Pada permasalahan lingkungan kerja, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan pada UD Japan Motor Singaraja yang dimana Tata ruang yang kurang tepat, hal ini dirasakan oleh saudara Wawan yang dimana tempat menaruh benda penting yang di butuhkan montir ternyata tidak berdekatan, dan hubungan antar pekerja yang dimana di rasakan oleh salah satu sales atas nama Nina di UD Japan Motor tersebut merasa tidak nyaman dalam melakukan penjualan suatu produk ke konsumen, hal ini yang sering terjadi pada sales baru. Seluruh lokasi kerja dan infrastruktur di sekitarnya yang mungkin berdampak pada cara pelaksanaan tugas (Nitisemito, 2006).

Jadi, berdasarkan masalah yang didapat maka judul yang dapat diambil dengan penelitian ini yaitu **“Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Japan Motor Singaraja”**. Riset memiliki tujuan guna memahami dampak kompetensi, pengembangan karir dan lingkungan kerja pada perform karyawan pada UD Japan Motor Singaraja secara parsial dan simultan.

Kompetensi merupakan suatu kualitas mendasar dari pegawai yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana dua orang mempunyai kompetensi yang berbeda satu sama lain. Kompetensi menunjukkan pengetahuan atau kemampuan luar biasa yang dibedakan dengan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai aspek yang paling krusial. Menurut Mathis & Jackson (2012), orang perlu memperoleh sejumlah kompetensi. Mereka berpendapat bahwa seorang praktisi sumber daya manusia perlu memiliki tiga kompetensi, yaitu pengetahuan terkait bisnis serta organisasi, pemahaman terkait pengaruh dan perubahan manajemen, serta pengetahuan dan kemampuan khusus yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hasil penelitian Pramularso (2018), Parashakti et al. (2020), dan Budiharta et al. (2020) menunjukkan kompetensi berdampak positif serta signifikan kepada perform karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan yakni.

**H1:** Kompetensi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh pengembangan karier. Oleh karena itu, pengembangan profesional mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Pengembangan karir menurut Handoko (2014) ialah kemajuan pribadi yang dicapai seseorang untuk menjalankan strategi karir. Menurut temuan penelitian Budiharta et al. (2020) dan Yuliawati et al. (2020), pengembangan karir berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua yang dikemukakan adalah sebagai berikut:.

**H2:** Pengembangan karir berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang memberikan implikasi pada kinerja karyawan yang lebih baik ialah suasana tempat kerja. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) tujuan lingkungan kerja pada suatu instansi adalah untuk memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan lembaga tersebut. Lingkungan kerja berdampak positif

serta signifikan pada kinerja karyawan menurut temuan penelitian Dachi (2018), Parashakti et al. (2020), dan Rahayu (2019). Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan yakni.

**H3:** Lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan kompetensi tinggi, pengembangan karir baik, serta lingkungan kerja kondusif dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Asmalah & Sudarso (2019), Budiharta et al. (2020), dan Yuliawati et al. (2020) menunjukkan secara simultan kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Jadi hipotesis keempat yang diajukan yakni.

**H4:** Kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini merupakan riset kuantitatif dengan mempergunakan sumber data primer. Riset ini dilakukan di UD Japan Motor Singaraja. Populasi riset ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada UD Japan Motor Singaraja yang berjumlah karyawan 50 orang. Riset ini menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan 50 karyawan UD Japan Motor Singaraja sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mempergunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda berbantuan aplikasi IBM SPSS Versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian diawali dengan penyajian hasil analisis statistik deskriptif yang tersaji dalam Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi (X1)	50	3	11	7.36	1.711
Pengembangan Karir (X2)	50	3	12	6.16	1.973
Lingkungan Kerja (X3)	50	3	12	7.38	2.249
Kinerja Karyawan (Y)	50	9	38	31.84	5.884
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 2 menunjukkan seluruh variabel mempunyai nilai *mean* diatas nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data rendah. Penyimpangan data yang rendah menunjukkan penyebaran nilai data sudah merata.

Selanjutnya dilakukan pengujian instrumen. Uji instrumen yang pertama adalah uji validitas yang disajikan dalam Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,940	0,2787	Valid
	X1.2	0,948	0,2787	Valid
	X1.3	0,912	0,2787	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,952	0,2787	Valid
	X2.2	0,955	0,2787	Valid
	X2.3	0,931	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,864	0,2787	Valid
	X3.2	0,892	0,2787	Valid
	X3.3	0,870	0,2787	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,813	0,2787	Valid
	Y.2	0,826	0,2787	Valid
	Y.3	0,855	0,2787	Valid
	Y.4	0,850	0,2787	Valid
	Y.5	0,857	0,2787	Valid
	Y.6	0,831	0,2787	Valid
	Y.7	0,889	0,2787	Valid
	Y.8	0,839	0,2787	Valid
	Y.9	0,853	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 3 menunjukkan setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item pernyataan berstatus valid.

Uji instrumen yang kedua adalah uji reliabilitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,926	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,939	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,950	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Setiap variabel memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Setelah data lolos uji instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Pertama adalah uji normalitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62519683
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.072
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 5 menunjukkan Asymp. Sig. (2\_tailed) diperoleh nilai sebesar 0,183 yang diatas 0,05 sehingga data berdistribusi secara normal. Selanjutnya adalah uji multikolinearitas yang hasilnya disajikan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

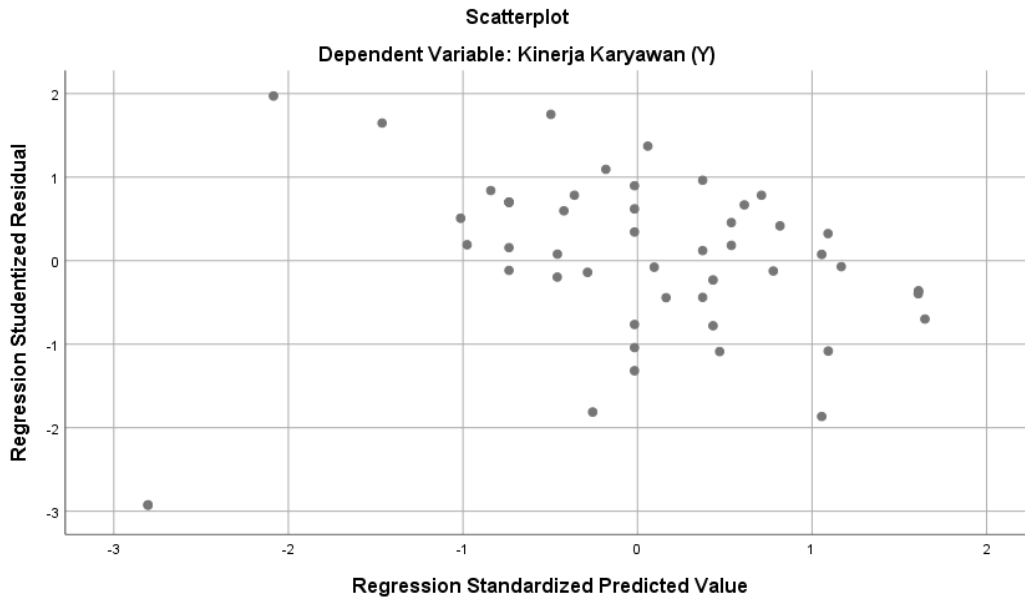
Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	9.255	2.758			3.356	.002		
Kompetensi (X1)	1.111	.357	.323		3.110	.003	.765	1.308
Pengembangan Karir (X2)	.800	.280	.268		2.858	.006	.937	1.067
Lingkungan Kerja (X3)	1.285	.264	.491		4.864	.000	.809	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 6 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 serta nilai VIF < 10. Sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas yang hasilnya disajikan dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 menunjukkan tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada semua variabel bebas dalam penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda yang hasilnya disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.255	2.758			3.356	.002
Kompetensi (X1)	1.111	.357	.323		3.110	.003
Pengembangan Karir (X2)	.800	.280	.268		2.858	.006
Lingkungan Kerja (X3)	1.285	.264	.491		4.864	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Berlandaskan Tabel 7 dapat disusun persamaan regresi berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$= 9,255 + 1,111X_1 + 0,800X_2 + 1,285X_3 + e$$

Terakhir dilakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f. Hasil uji t tersaji dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X1)	1,111	3,110	1,678	0,003	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengembangan Karir (X2)	0,800	2,858	1,678	0,006	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Lingkungan Kerja (X3)	1,285	4,864	1,678	0,000	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 8 menunjukkan hipotesis 1, 2, dan 3 diterima. Uji hipotesis selanjutnya adalah uji f yang hasilnya disajikan dalam Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1052.759	3	350.920	25.067	.000 <sup>b</sup>
	Residual	643.961	46	13.999		
	Total	1696.720	49			

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikan variable  $0,000 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $25.067 > f$  tabel 2,80 maka dapat disimpulkan secara simultan kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis 4 diterima.

Setelah hipotesis diuji, maka dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan yang hasilnya disajikan dalam Tbael 10 berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.596		3.742

Sumber: Hasil Output SPSS (2023).

Tabel 10 menunjukkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dari pengujian ini sebesar 0,596 atau 59,6% yang artinya 59,6% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja.

Temuan penelitian menunjukkan kompetensi berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Kompetensi diartikan sebagai kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dengan sukses dan unggul dalam hal pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Karyawan di UD Japan Motor Singaraja akan berkinerja lebih baik seiring dengan berkembangnya kemampuan mereka. Kapabilitas pegawai dapat diperdalam dan diperluas melalui kompetensi. Karyawan di UD Japan Motor Singaraja menjadi lebih cepat dan lebih mahir dalam pekerjaannya jika mereka lebih sering melakukan pengoperasian yang sama. Semakin baik kinerja pegawai UD Japan Motor Singaraja, maka semakin banyak pekerjaan yang dilakukan maka semakin banyak pula pengalaman kerja yang diperoleh karyawan. Kompetensi yang tinggi akan membuat pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, oleh karena itu semakin kompeten pegawai UD Japan Motor Singaraja maka kinerjanya akan semakin baik.

Hasil riset ini yang menunjukkan kompetensi berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Pramularso (2018), Parashakti et al. (2020), dan Budiharta et al. (2020).

### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja.

Temuan penelitian menunjukkan pengembangan karir mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Japan Motor Singaraja. Penilaian terhadap kepribadian seseorang, khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikannya digunakan untuk membantu pengembangan karir, yaitu keadaan dimana pekerjaan seseorang ditandai dengan meningkatnya jenjang atau status karir sehingga dapat memenuhi kebutuhannya (Widodo , 2015). Tujuan utama pengembangan karir sebagai kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan serta memperbaiki efektivitas pelaksanaan kerja oleh pegawai agar lebih mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian kinerja organisasi. Kesempatan seorang pekerja untuk mendapatkan jabatan/jabatan yang diinginkan dan diharapkan berkorelasi langsung dengan peningkatan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai UD Japan Motor Singaraja terdorong atau terinspirasi untuk mampu melaksanakan pekerjaannya dengan sukses dan efisien melalui adanya

pengembangan karir. Karena karyawan UD Japan Motor Singaraja mempunyai peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan ke tingkat tertinggi jika mereka beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Setiap karyawan UD Japan Motor Singaraja dalam situasi ini mempunyai harapan yang besar terhadap kemajuan karir mereka karena akan menghasilkan keistimewaan materi dan non materi yang lebih unggul dari apa yang telah mereka nikmati. Sehingga semakin baik pengembangan karir, maka semakin tinggi kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja.

Hasil riset yang menunjukkan pengembangan karir berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh riset Budiharta et al. (2020) dan Yuliawati et al. (2020).

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja.**

Hasil riset menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja. Keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, praktek kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2009). Kinerja karyawan pada UD Japan Motor Singaraja meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang lebih baik. Karyawan di UD Japan Motor Singaraja berkinerja lebih baik ketika mereka menjadi bagian dari tim dan memiliki akses ke ruang kerja yang mengedepankan layanan pelanggan dan hubungan kerja yang positif dengan atasan. Hal ini membantu pegawai di UD Japan Motor Singaraja bekerja dengan sukses dan menjaga lingkungan kerja yang positif. Karyawan di UD Japan Motor Singaraja berkinerja lebih baik bila memiliki ruang kerja yang rapi, nyaman, dan mendorong interaksi positif antara bawahan dan atasan.

Hasil riset ini yang menunjukkan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Dachi (2018), Parashakti et al. (2020), dan Rahayu (2019).

#### **Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Japan Motor Singaraja.**

Hasil riset menunjukkan kompetensi, pengembangan karir, serta lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja.

Kompetensi karyawan UD Japan Motor Singaraja yang tinggi, kemudian lingkungan kerja yang memadai, serta didukung dengan pengembangan karir yang baik akan mendukung karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Kompetensi yang tinggi menyebabkan karyawan UD Japan Motor Singaraja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan UD Japan Motor Singaraja untuk bekerja dengan fokus dan tenang sehingga produktivitasnya meningkat. Pengembangan karir yang baik akan menyebabkan karyawan UD Japan Motor Singaraja termotivasi untuk meningkatkan taraf hidupnya dengan menunjukkan kinerja yang patut diapresiasi.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan secara simultan kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Asmalah & Sudarso (2019), Budiharta et al. (2020), dan Yuliawati et al. (2020).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Beberapa simpulan yang bisa ditentukan yakni. Secara parsial kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja. Secara simultan kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan UD Japan Motor Singaraja.

Saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut. Output riset ini menunjukkan kalau pengembangan karir menjadi variabel yang mempunyai implikasi paling kecil kepada performa karyawan, oleh karena itu UD Japan Motor Singaraja disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan karir sehingga dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, peningkatan pengalaman kerja, serta peningkatan pendidikan bagi karyawan melalui pemberian pelatihan, *workshop*, serta penyediaan biaya *study* lanjut agar karyawan siap dan layak untuk diberikan kenaikan jabatan sehingga karyawan lebih berpotensi untuk mengembangkan karirnya. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait variabel



penelitian yang hanya berfokus pada tiga variabel yang mengimplikasi performa karyawan yakni kompetensi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja, sehingga riset selanjutnya disarankan guna menelaah lebih banyak lagi variabel lain yang mempunyai implikasi kepada kinerja karyawan seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan rasa puas kerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel intervening ataupun moderasi sehingga tercipta model penelitian yang lebih kompleks dan memberikan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR RUJUKAN

- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97–108.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Graha Ilmu.
- Budiharta, A. D., Nursusanto, & Komarudin. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. *PERSPEKTIF: Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(1), 62–72.
- Dachi, E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. STIE Nias Selatan.
- Dewi, M. S., & Ferayani, M. D. (2019). Motivasi Memoderasi Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Individu. *Sintesa Prosiding 2019*, 489–496.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21*. BPF.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie*. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2006). *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135, 259–267.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Rahayu, P. T. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Schultz, D. (2006). *Psychology Work Today Ninth Edition*. Pearson Education. Inc.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga, catatan keenam*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yuliatwati, A. E., Utomo, S. W., & Murwani, J. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 8(1), 182–288.