

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI
PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ANANDA DINI RIA

NPM. 1601110025

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

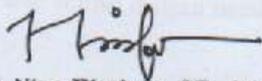
2020

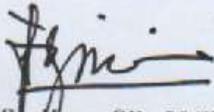
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ANANDA DINI RIA
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0025
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NUSANTARA SAKTI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10/6 2020 Pembimbing I : 
Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 9/6 2020 Pembimbing II : 
H. A. Sarifaya, SE., M.Si
NIDN : 0229035501

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

61 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ananda Dini Ria

Nomor Pokok : 1601110025

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



(Ananda Dini Ria)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ *Jadilah diri sendiri karena itu lebih baik dari pada berpura-pura menjadi orang lain.*
- ❖ *Nilai prestasi adalah keseluruhan pribadi yang cerdas dan beretika bukan dengan angka.*
- ❖ *Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka.– Lao Tzu*

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ Ayah Tersayang
- ❖ Ibu Tersayang
- ❖ Agus Manryadi, S. Pd
- ❖ Seluruh Keluarga Besar
- ❖ Teman – Teman di Universitas
Tridinanti Palembang
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridinanti
Palembang

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sakti Palembang.”

Penulis membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apa bila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana,SE.,M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan.
5. Bapak H. A. Sarijaya,SE.,M.Si selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Kepada seluruh Staff tatausaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Nusantara Sakti Palembang yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada Keluarga Kogap dan Sahabat – Sahabat seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
10. Kepada Sarwo, Afni, Diki, Khalid, dan Roy yang sudah berjuang bersama dan saling membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, Maret 2020

Penulis,



Ananda Dini Ria

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Perumusan Masalah	6
1.3	Tujuan Penelitian	6
1.4	Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis	8
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2	Pengembangan Karir	11
2.1.2.1	Pengembangan Karir Menurut Para Ahli.....	12
2.1.2.2	Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.3	Jalur Pengembangan Karir	15
2.1.2.4	Tahap-Tahap Pengembangan Karir.....	16
2.1.2.5	Tujuan Pengembangan Karir.....	17

2.1.2.6	Peran Organisasi dan Pimpinan dalam Pengembangan Karir	17
2.1.2.7	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	18
2.1.3	Lingkungan Kerja	21
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.1.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	25
2.1.4	Kinerja Karyawan	26
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	26
2.1.4.2	Penilaian Kinerja Pegawai	28
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kinerja	30
2.1.4.5	Sasaran Kinerja	31
2.2	Penelitian Revelan	32
2.3	Kerangka Berfikir	33
2.4	Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode Penelitian	36
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2.1	Tempat Penelitian	36
3.2.2	Waktu Penelitian	37
3.3	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3.1	Sumber Data	37
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.4	Populasi, Sampel, dan Sampling	39
3.4.1	Populasi	39
3.4.2	Sampel	40
3.4.3	Sampling	41
3.5	Rancangan Penelitian	41
3.6	Variabel dan Definisi Operasional	42
3.6.1	Variabel Penelitian	42

3.6.2	Definisi Operasional.....	43
3.7	Instrumen Penelitian	44
3.7.1	Uji Validitas	44
3.7.2	Uji Reliabilitas	45
3.8	Teknik Analisis Data	45
3.8.1	Regresi Linier Berganda	46
3.8.2	Koefisien Korelasi.....	47
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi	47
3.9	Uji Hipotesis Statistik	48
3.9.1	Uji Simultan/bersama-sama	48
3.9.2	Uji (Uji t)	49
3.10	Langkah dan Jadwal Kerja.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2	Visi dan Misi	52
4.1.3	Logo PT. Nusantara Sakti Palembang.....	52
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Nusantara Sakti Palembang.....	53
4.1.5	Pembagian Tugas	55
4.2	Karakteristik Responden	60
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	61
4.3.1	Uji Validitas	61
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.3.3	Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	66
4.4	Uji Koefisien Korelasi (r).....	67

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
4.5 Uji Hipotesis.....	70
4.5.1 Hasil Uji Simultan (F)	70
4.5.2 Hasil Uji Parsial (t).....	71
4.6 Pembahasan.....	72
4.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	72
4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

2.2 Penelitian Relevan	32
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.3 Skala Likert Pengukuran	39
3.4.1 Data Karyawan	40
3.8.2 Interpretasi Nilai (r).....	47
3.10 Langkah dan Jadwal Kerja	50
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
4.3.1 (a) Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)	62
4.3.1 (b) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	63
4.3.1 (c) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.4 Hasil Koefisien Korelasi (r)	68
4.4.1 Hasil Uji Determinasi.....	69
4.5.1 Hasil Uji F (Simultan).....	70
4.5.2 Hasil Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Berpikir	34
4.1.3 Logo PT. Nusantara Sakti Palembang	52
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Nusantara Sakti Palembang.....	54

ABSTRAK

Ananda Dini Ria, Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sakti Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si dan Bapak H. A. Sarijaya, SE., M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Sakti Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.23 pada uji F diperoleh F hitung sebesar $(23,582 > 3,276)$ diketahui bahwa Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Nusantara Sakti Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Pengembangan Karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang dengan nilai $(3,559 > 1,691)$ dengan signifikansi 0,001.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang dengan nilai $(2,203 > 1,691)$ dengan signifikansi 0,003.

Disarankan untuk lebih meningkatkan kebijakan dalam pengembangan karir dan lingkungan kerja setiap individu menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

RIWAYAT HIDUP

Ananda Dini Ria, dilahirkan di Palembang tanggal 14 Agustus 1997 dari bapak yang bernama Budi Arjo dan Ibu yang bernama Eni Ana. Merupakan anak ke-1 (satu) dari 3 (tiga) bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri23 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Tri Dharma Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri2 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin pesat dari berbagai bidang karena kebutuhan semua orang yang semakin meningkat. Tidak hanya orang yang harus memenuhi kebutuhannya, perusahaan juga harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain demi kelangsungan hidup perusahaan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk dapat memanfaatkan setiap kesempatan yang muncul, sehingga manusia sebagai karyawanlah yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Manusia dapat diatur dalam manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, artinya karyawan yang dibutuhkan yaitu seseorang yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan selalu mengedepankan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Kualitas juga bisa disebut sebagai kinerja karyawan karena dengan adanya kualitas yang mumpuni maka tujuan perusahaan akan cepat dicapai dan kinerja karyawan tersebut harus selalu di pelihara dan ditingkatkan.

Dalam membangun perusahaan, seseorang berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik dalam perusahaan karena selalu menangani masalah keterampilan dan keahlian karyawan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan.

Didalam perusahaan atau organisasi, pengembangan karir sangat diperlukan karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan atau sasaran-sasarannya melalui koperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan selain komunikasi yang baik antar karyawan, perusahaan pun harusnya memberikan suatu pelatihan atau pengembangan karir kepada karyawan karena itu sangat penting. setiap orang bekerja pasti akan mengharapkan penilaian prestasi yang lebih baik yang berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus menerima pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Karir adalah sebuah kata dari bahasa Belanda yaitu “*carrier*”, yang artinya adalah pengembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Dengan kata lain pengembangan karir sebagai jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Istilah karir tidak terlepas dari kata pekerjaan, karir juga suatu proses pembelajaran dan peran-peran yang di sandang sepanjang hidup. Pada dasarnya istilah karir berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan uang dan merupakan suatu pekerjaan tunggal. Namun pada saat ini dalam dunia kerja, istilah karir dipandang sebagai proses belajar dan pengembangan diri yang berkesinambungan dan berkepanjangan.

Banyak perusahaan yang menyadari bahwa pengembangan karir dan faktor lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri karena dengan adanya pengembangan karir maka karyawan akan lebih bersemangat untuk mencapai karir yang tinggi dengan kata lain hal itu akan memberikan benefit terhadap perusahaan, akan tetapi perusahaan jangan sampai melupakan faktor lingkungan kerja yang membuat karyawan nyaman dan bisa bekerja lebih efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan hal diatas maka perusahaan dalam hal ini yaitu PT. Nusantara Sakti Palembang yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor Honda dan juga bergerak dibidang pembiayaan dana tunai/ leasing (NSC Finance) yang beralamatkan di Jl. MP. Mangkunegara No. 91, Simpang Yuka Kalidoni, Palembang. Kapasitas besar karyawan yang merupakan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi yang dominan, baik berupa tenaga, waktu , maupun pikirannya. Sikap kerja karyawan yang

positif akan memberikan dampak yang positif pula bagi perusahaan. Dengan demikian, sikap kerja memiliki korelasi yang erat dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan sebelumnya di PT. Nusantara Sakti Palembang, diperoleh data bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain yaitu :

- 1) Jenjang karir atau pengembangan karir yang kurang jelas
- 2) Lingkungan kerja yang kurang nyaman

Sistem pengembangan karir yang kurang jelas adalah salah satu masalah yang dikeluhkan oleh sebagian karyawan. Hal tersebut dikarenakan program khusus pengembangan karir pada PT. Nusantara Sakti Palembang masih dalam tahap penyusunan. Adapun kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya yaitu melalui proses promosi yang dilakukan kepada karyawan yang dianggap dapat menempati posisi yang sedang dibutuhkan.

Promosi dilakukan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan yang sudah di rekomendasikan oleh atasan yang bersangkutan. Secara kebijakan, perusahaan sedang merumuskan promosi karyawan berdasarkan kompetensi dan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Namun, kebijaksanaan tersebut belum disosialisasikan kepada karyawan. Hal tersebut menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dan karyawan sebagai contoh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA merasa kurang diberi kesempatan untuk promosi, walaupun mereka sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan memiliki kompetensi yang mumpuni sehingga mereka beranggapan bahwa kemungkinan promosi untuk karyawan lulusan SMA relatif kecil dibandingkan

dengan lulusan yang tingkatnya lebih tinggi. Promosi jabatan tidak berpengaruh pada penghasilan, tetapi atas penjualan yang dilakukan oleh karyawan.

Fakta lain yang peneliti peroleh dari observasi sebelumnya yaitu masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Bagi sebuah perusahaan adalah hal yang wajib untuk memberikan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman demi mewujudkan tujuan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Di PT. Nusantara Sakti Palembang terdapat beberapa masalah yang terjadi terkait dengan lingkungan kerja, yaitu kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, tata ruang kerja yang tidak pernah mengalami perubahan sehingga menimbulkan kejenuhan dan turunnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Sirkulasi udara di dalam ruangan juga tidak begitu baik meskipun dilengkapi dengan fasilitas pendingin ruangan, sering kali pendingin ruangan dalam hal ini *Air Conditioner* (AC) tidak mampu bekerja dengan maksimal karena AC tersebut jarang sekali di servis sehingga udara yang dihasilkan oleh AC tidak baik untuk kesehatan maupun kenyamanan bagi karyawan, serta tidak ada lagi fasilitas music sehingga semangat kerja karyawan juga berpengaruh. Hal lain yang menjadi salah satu masalah dalam ruang lingkup kerja karyawan adalah pimpinan yang terkadang tidak berlaku adil terhadap karyawan yang sudah lama bekerja dan baru bekerja, serta hubungan antar karyawan yang kurang baik juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) selain daripada variabel pengembangan karir (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) yang diteliti

adalah kemampuan karyawan, pemberian insentif, motivasi, tingkat kompensasi, dukungan yang diterima baik dari luar maupun dari dalam organisasi, penempatan pekerjaan yang karyawan lakukan, serta hubungan antar karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan permasalahan yang telah peneliti uraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut “ **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA SAKTI PALEMBANG**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang di hadapi dalam proses penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian yang di mulai dari pengumpulan data, penelitian ini juga merupakan penerapan teori-teori dari ilmu pengetahuan yang diterima dan dipelajari selama mengikuti mata kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi dan bahan masukan yang positif sehingga pihak manajemen dapat lebih memperhatikan pengembangan karir dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan litelatur bacaan pada perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang umumnya dan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen khususnya dan di harapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat di jadikan acuan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka, Putri, Sonia, 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang.
- Handoko, T. Hani, 2009, *Manajemen Cetakan Edisi Kedua*, BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, ANDI (Anggota IKAPI) : Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Wahyu, Kharismawati, Jessica, 2018, *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Ciputra Semarang)*. Skripsi
- Wungkana, Winda, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado*. Skripsi