



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

Yunia Halifasya<sup>1</sup>, Danny Ramdani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang <sup>2</sup>Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 23 Juni 2022

Revised: 26 Juni 2022

Accepted: 2 Juli 2022

*This research aims to determine the effect of the work environment and career development on employee performance on Satpol PP Kabupaten Karawang. The research method is a quantitative research with descriptive and verification approach. The study uses primary data, obtained from questionnaires which is distributed to the respondents. The sample in this study are employee of Satpol PP Kabupaten Karawang. This study uses the slovin formula with an error rate of 5% in the sample calculation and is determined by using probability sampling technique. The analysis of this study uses multiple regression analysis with helping of SPSS 26 software tools. The result of this study indicate that there is a simultaneous positive significant effect between the work environment and career development on performance of 45.5%.*

**Keywords:** *Work Environment, Career Development, Performance*

(\*) Corresponding Author: [1810631020137@student.unsika.ac.id](mailto:1810631020137@student.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Halifasya, Y., & Ramdani, D. (2022). The Effect of Work Environment and Career Development on Employee Performance at the Karawang Regency Civil Service Police Unit. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 334-344. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6831817>

### PENDAHULUAN

Semua organisasi jelas mempunyai rencana tujuan yang harus dicapai, baik target pendapatan maupun produksi yang berimplikasi terhadap target kinerja organisasi itu sendiri. Dalam pencapaian target tersebut, tentunya tidak bisa dilepaskan dari peran sumber daya utama milik organisasi itu sendiri, yaitu sumber daya manusia yang merupakan aset utama penggerak seluruh aktivitas yang ada di dalam perusahaan. Kondisi tersebut dibenarkan oleh ungkapan Bontis (2004) yaitu “Kesuksesan institusi dapat dicapai jika sumber daya manusia mempunyai kelebihan seperti mempunyai nilai, istimewa, tidak memiliki tiruan yang sempurna, dan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif” dan Rolf D. Naku dan Senior Vice President Sunoco dalam Lance A. Berger dan Dorothy R. Berger (2004), mengungkapkan bahwa yang membuat suatu organisasi gagal dalam menjaga SDM yang baik, meliputi tidak adanya jaminan untuk mereka dipertahankan tidak ada, peluang dalam mengembangkan diri kecil, tidak terdapat pola untuk dijadikan sebagai acuan pengembangan keterampilan, tidak diberikan posisi, beban yang diberikan sangat besar sedangkan insentif tidak sepadan, kurang dihargai atas prestasi yang dicapai. Oleh karenanya SDM yang berkualitas dan mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi sangatlah diperlukan untuk sebuah organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas.

Produktivitas kerja yang tinggi akan memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dipahami bahwa produktivitas membandingkan kerja



(*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Apabila SDM dalam sebuah perusahaan memiliki *knowledge*, *abilities*, dan *skills* yang tinggi, maka produktivitas juga akan meningkat secara otomatis, artinya kinerja juga akan meningkat. Rivai (dalam Ade Dharma Kurniawan, Abdul Rivai, et al., 2018: 18) mengungkapkan kinerja merupakan sebuah karakter yang tunjukkan oleh individu untuk hasil kerja yang dibuat pegawai melalui keikutsertaannya dalam perusahaan. Cara organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dapat dengan cara memperhatikan Lingkungan kerja dan Pengembangan karier karyawan.

Kondisi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dalam merealisasikan rencana program terlihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Rencana dan Realisasi Program Kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang Tahun 2020**

No	Uraian Kegiatan	Target Rencana	Realisasi
1	Melayani Administrasi Perkantoran	100%	99.75%
2	Meningkatkan Sarana & Prasarana Aparatur	100%	99.39%
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	98.54
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	99.77%
5	Pemeliharaan Kantrabnas & Pencegahan Tindak Kriminal	100%	98.19%
6	Meningkatkan Kuantitas Sumber Daya Aparatur	100%	91.37%
7	<b>Meningkatkan Keamanan &amp; Kenyamanan Lingkungan</b>	100%	84.60%
8	<b>Kemitraan Pengembangan Wawasan Kebangsaan</b>	100%	63.85%
9	<b>Meningkatkan Pemberantasan Penyakit Masyarakat (PEKAT)</b>	100%	40.60%

**Sumber:** Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, realisasi program kegiatan yang dijalankan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dari 9 (sembilan) rencana program tercapai 66 % atau ( enam program kegiatan ), sedangkan 3 (tiga) program lainnya, yaitu : Meningkatkan Keamanan & Kenyamanan Lingkungan, Kemitraan Pengembangan Wawasan Kebangsaan, dan Meningkatkan Pemberantasan Penyakit Masyarakat (PEKAT) masih jauh dari target yang diharapkan. Hal ini berarti Lembaga Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang harus terus meningkatkan dan mengembangkan kompetensi SDM nya agar rencana program yang merupakan kinerja lembaga dapat tercapai.

Dalam mewujudkan kinerja yang baik di dalam suatu organisasi terdapat banyak komponen salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Lingkungan

kerja secara langsung berpengaruh kepada pegawai saat bekerja yang tentunya mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut. Augustsson & Landstad (2017) dalam (Sudibjo & Nasution, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang positif dapat menjadi dasar bagi karyawan sehat untuk memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi.

Pengembangan karier pastinya sangat diharapkan bagi setiap pegawai, juga ini bisa mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan harapan dalam meraih target organisasi. Moundy (2016) dalam (Sinambela Poltak, 2016, p. 260) pengembangan karier adalah proses yang dipersiapkan individu untuk peningkatan karier yang diharapkannya.

Dalam kinerja (*performance*) pastinya ada sesuatu atau hasil yang didapat dari yang telah dikerjakan. Kinerja atau *performance* adalah pencapaian individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan dari hasil pekerjaannya sesuai dengan kewenangan dan tugas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kebijakan dan tidak melanggar hukum yang ada. Menurut Sedarmayanti 2011, dalam (Siagian & Khair, 2018) kinerja merupakan suatu cara yang digunakan dalam menilai dan mencari tahu apakah pegawai menyelesaikan seluruh tugasnya, atau juga merupakan kombinasi dari hasil kerja dan kompetensi pegawai tersebut mencapainya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang yang berjumlah 167 pegawai. Dengan rumus slovin didapat sampel sebesar 118.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder terdiri dari data nilai kinerja tahun 2018-2021, data capaian program. Sedangkan data primer yaitu kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sumber data yang dianalisis didapatkan dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan observasi untuk mengetahui kondisi dan situasi langsung di lapangan. Dan juga melalui kuesioner untuk mendapat jawaban responden mengenai penelitian yang dilakukan.

### **Teknik Analisis Data**

Variabel independent pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), Pengembangan Karier (X2), dan variabel dependent yaitu Kinerja (Y). penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS versi 26.

### Uji Normalitas

Menurut (Ghozali:2006) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak. Apabila probabilitas > 0,05 maka dapat dikatakan normal dan sebaliknya (Sukron et al., n.d.).

### Uji t

#### Pengujian Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0$  :  $\rho_{yX_1} = 0$  maka tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

$H_1$  :  $\rho_{yX_1}, \rho_{yX_2} \neq 0$  maka terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

#### Pengujian Pengaruh Parsial Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0$ :  $\rho_{yX_2} = 0$  maka tidak terdapat pengaruh parsial antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

$H_1$ :  $\rho_{yX_2} \neq 0$  maka terdapat pengaruh antara Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

### Uji F

#### Pengujian Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

$H_0$ :  $\rho_{yX_1}, \rho_{yX_2}, \rho_{yX_1X_2} = 0$  maka tidak terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

$H_a$ :  $\rho_{yX_1}, \rho_{yX_2}, \rho_{yX_1X_2} \neq 0$  maka terdapat pengaruh simultan antara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan bantuan SPSS 26 yang diawali dengan mencari nilai *unstandardized residual value*. Nilai tersebut kemudian diuji dengan menggunakan uji *non-parameterik one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil uji tersebut ditunjukkan pada Tabel 2.

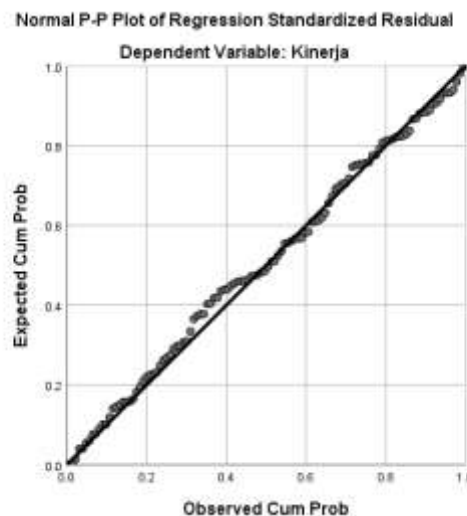
**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mea	.000	
	n	.0000	
	Std. Deviation	3.29102684	
Most Extreme Differences	Abolute	.054	

	Positive	.033
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup> , <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 2. hasil uji normalitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena signifikansi  $\alpha$  hitung 0,200 lebih besar dari 0,05.



Gambar 1.

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan gambar 1. di atas, dapat dilihat titik-titik pada gambar tersebut terlihat persebaran data mengikuti garis diagonal. Maka model regresi dalam penelitian dapat dinyatakan berdistribusi dengan normal.

### Analisis Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Pengembangan Karier (X2)

Dalam analisis jalur, keterkaitan antar variabel bebas yang mempunyai hubungan, dapat dihitung besaran pengaruh langsung maupun tidak langsung. Untuk pengaruh tidak langsung merupakan perkalian antara koefisien jalur dengan koefisien korelasinya. Oleh karena itu perlu dihitung terlebih dahulu masing-masing besaran koefisien korelasi diantara variabel bebas tersebut. Untuk lebih jelasnya hubungan antar kedua variabel bebas dapat dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 3.**  
**Korelasi Antara Lingkungan Kerja dengan Pengembangan Karier**

<b>Correlations</b>			
		<b>LINGKUNGAN KERJA</b>	<b>PENGEMBANGAN KARIER</b>
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	118	118
PENGEMBANGAN KARIER	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	118	118

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dengan pengembangan karier dapat dinilai sebesar 0,840. Oleh karena itu, lingkungan kerja dengan pengembangan karier memiliki hubungan yang sangat kuat dan dua arah karena positif dan berada pada interval koefisien 0,683-0,843 dengan kategori kuat dalam interpretasi sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Interpretasi koefisien korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.200-0.360	Sangat lemah
0.361– 0.521	Lemah
0.522– 0.682	Cukup
0.683– 0.843	Kuat
0.844– 1.000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:257)

## Uji t

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Penjelasan mengenai koefisien jalur, koefisien determinasi dan pengaruh langsung dan tidak langsung untuk variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja sebagai berikut.

#### a) Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berikut adalah tabel dari masing-masing koefisien jalur dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

**Tabel 5.**  
**Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.

				Coefficient		
		B	Std. Error	s Beta		
1	(Constant)	11.139	2.025		5.502	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.457	.122	.473	3.742	.000
	PENGEMBANGAN KARIER	.230	.126	.230	1.822	.071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 5, koefisien jalur untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Kinerja sebesar 0,473 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,485X_1$  dapat digambarkan sebagai berikut.

**b) Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determiner* (CD) terhadap korelasi antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,473)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,22 \times 100\%$$

$$CD = 22\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 22% artinya Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja sebesar 22% sedangkan sisanya  $(100\% - 22\%) = 78\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**c) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja akan dijelaskan dalam tabel 6.

**Tabel 6.**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Lingkungan kerja	Pengaruh langsung $X_1$ Ke Y	$0,473^2$	0,22
	Pengaruh tidak langsung $X_1$ Ke Y	$0,473 \times 0,230 \times 0,840$	0,091
Total Pengaruh			0,311

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 6. menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,311 atau 31,1%.

## 2) Pengaruh Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Penjelasan mengenai koefisien jalur, koefisien determinasi dan pengaruh langsung dan tidak langsung untuk variabel Pengembangan karier terhadap kinerja sebagai berikut.

### a) Koefisien Jalur Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 7.**  
**Koefisien Jalur Pengembangan Karier Terhadap Kinerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.139	2.025		5.502	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.457	.122	.473	3.742	.000
	PENGEMBANGAN KARIER	.230	.126	.230	1.822	.071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 7, koefisien jalur variabel Pengembangan Karier terhadap kinerja sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja sebesar 0,230 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,230X_2$  dapat digambarkan sebagai berikut.

### b) Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Adapun nilai koefisien determinasi/*Coefficient Determiner* (CD) terhadap korelasi antara variabel Pengembangan Karier terhadap Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,230)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,053 \times 100\%$$

$$CD = 5,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 5,3% artinya Kinerja dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karier sebesar 5,3% sedangkan sisanya  $(100\% - 5,3\%) = 94,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### c) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Pengembangan Karier (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung pengembangan karier terhadap kinerja akan dijelaskan dalam tabel 7.



**Tabel 8.**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Pengembangan Karier Terhadap Kinerja**

Variabel	Interpretasi Jalur Analisis	Perhitungan	Besarnya pengaruh
Pengembangan Karier	Pengaruh langsung X <sub>1</sub> Ke Y	0,230 <sup>2</sup>	0,053
	Pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> Ke Y	0,473 x 0,230 x 0,840	0,091
Total Pengaruh			0,144

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada tabel 8. menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,144 atau 14,4%.

## Uji F

### 1). Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 26, diperoleh pengaruh secara simultan untuk variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja. Hasil analisis tersebut dapat dilihat berikut ini.

#### a) Koefisien Jalur Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Koefisien jalur atau pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier dapat digambarkan sebagai berikut.

Berdasarkan gambar 4.45, menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel lingkungan kinerja sebesar 0,473 sedangkan pengembangan karier sebesar 0,230. Artinya lingkungan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan pengembangan karier.

Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,473X_1 + 0,230X_2 + \rho y \varepsilon$$

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karier

Y = Kinerja

$\varepsilon$  = Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, tetapi mempengaruhi Y.

#### b) Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y).

Berikut adalah tabel koefisien determinasi yang didapatkan dari analisis kuesioner pada SPSS 26.

**Tabel 9.**  
**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 <sup>a</sup>	.459	.450	4.487
a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,459 berarti 45,9%, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier memiliki kontribusi terhadap Kinerja sebesar 45,9% sedangkan sisanya  $100 - 45,9 = 54,1\%$  merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**c) Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karier (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)**

Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 10.**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja**

Variabel	Koefisien Jalur	pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung		Subtotal Pengaruh
			1	2	
Lingkungan kerja	Nilai X <sub>1</sub> Y	0,22	..	0,091	,311
Pengembangan Karier	nilai X <sub>2</sub> Y	0,053	0,091	..	,144
Total Pengaruh					,455
Pengaruh Variabel Lain					,545

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 10. terlihat bahwa total pengaruh yang disebabkan lingkungan kerja dan pengembangan karier yaitu sebesar 0,455 atau 45,5%. Adapun pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini sebesar  $1 - 0,455 = 0,545$  atau 54,5%.

**KESIMPULAN**

1. Koefisien korelasi diantara variabel bebas yaitu korelasi antara lingkungan kerja dan pengembangan karier mempunyai hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif yaitu sebesar 0.840 atau 84%.

2. Terdapat pengaruh parsial dari lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan penjelasan:
  - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.311 atau 31,1%
  - b. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.144 atau 14,4%.
3. Variabel lingkungan kerja dan pengembangan karier secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Pengaruh lingkungan kerja dan Pengembangan karier sebesar 45,5%. Artinya lingkungan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja (Y) sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% merupakan kontribusi variabel lain (E) yang tidak teliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Sinambela Poltak, P. D. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (D. R. dan Suryani (ed.); Pertama). PT Bumi Aksara.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work environment, work motivation and organizational culture in influencing teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>
- Sukron, K., Sunaryo, H., & Khoirul. (n.d.). *PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM, KOTA MALANG, JAWA TIMUR)*. 2, 70–88.