



Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Digital Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK Boyolali (Studi Kasus pada Karyawan PT BPR BKK Boyolali)

Muhammad Abiyyu Al Hammam^{1*}, Unna Ria Safitri², Alean Kistiani Hegy Suryana³
Fathimah Tsabitah Al-Khairiyah⁴

¹⁻³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia

⁴Universitas Islam Negeri Salatiga, Indonesia

E-mail: hammama810@gmail.com¹, unnaria68@gmail.com², aleankistiani@gmail.com³,
tsabitahfathimah11@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: hammama810@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of career development, work environment, and digital engagement on employee performance at PT BPR BKK Boyolali. This research uses a quantitative approach with a survey method involving 100 employees as respondents. The sampling technique applied is saturated sampling, where all members of the population are included as research samples. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using SPSS with multiple linear regression analysis. The results indicate that career development, work environment, and digital engagement simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, career development and work environment have a positive and significant influence on employee performance, while digital engagement does not show a positive effect on employee performance at PT BPR BKK Boyolali. The coefficient of determination test (R^2) shows that the three independent variables contribute 51.6% to explaining variations in employee performance, while the remaining 48.4% is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight the importance of career development and a supportive work environment in improving employee performance.

Keywords: Career Development; Digital Engagement; Employee Performance; PT BPR BKK Boyolali; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier, lingkungan kerja, dan keterlibatan digital (*digital engagement*) terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 100 karyawan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, kemudian data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier, lingkungan kerja, dan keterlibatan digital secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel keterlibatan digital tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diketahui bahwa pengembangan karier, lingkungan kerja, dan keterlibatan digital mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Digital Engagement; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pengembangan Karier; PT BPR BKK Boyolali.

1. LATAR BELAKANG

Digitalisasi terhadap dampaknya pada lingkungan kerja, berdasarkan hasil observasi di PT BPR BKK Boyolali menunjukkan bahwa studi kasus ini, aturan pengembangan karir yang dirasakan karyawan tidak optimal, dengan adaptasi digitalisasi yang memiliki lebih banyak varian antar individu. Oleh karena itu, situasi ini berdampak pada hasil operasional aktivitas perusahaan. Lebih spesifik lagi, masalah sosial yang dihadapi adalah memberikan kinerja dan akuntabilitas yang baik. Sebagai pelayan publik, semua staf dalam pekerjaannya harus

memberikan pelayanan masyarakat yang baik dan anggota PT BPR BKK Boyolali. Di sisi lain, persaingan yang ditargetkan pada area berfokus pada pertumbuhan profitabilitas dan zona kerja. Tekanan kerja yang tinggi dirasakan oleh semua staf tanpa adanya kesempatan pengembangan karir yang terbatas dan bersifat subjektif. Klaim dominan individu adalah hak istimewa untuk mendapatkan hubungan yang menguntungkan dengan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Olivia et al. 2020) sementara itu, penelitian pada pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *digital engagement* terhadap kinerja karyawan di PT BPR BKK Boyolali 2026. Objek penelitian yang dipilih adalah temuan keterlibatan digital yang signifikan terhadap pengembangan karir sebagai isu utama. Untuk realitas di era modern, kami menggunakan teknologi dan validitas pengaruh keterlibatan digital terhadap pengembangan karir. Implikasi kinerja karyawan ditemukan dari pengaruh keterlibatan digital. Oleh karena itu, pengaruh sosial di PT BPR BKK Boyolali menunjukkan bahwa penelitian ini berada dalam situasi baru.

Penelitian (Wicaksono et al., 2024). menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh Pengaruh biaya bonus, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang baik di Bank Mandiri Unit Jakarta, ditemukan dari variabel apakah pengembangan karir telah benar-benar mengubah kinerja karyawan yang baik. Di PT BPR BKK Boyolali, lingkungan kerja eksternal merupakan isu utama. Jika pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dampaknya positif dan signifikan. Kesimpulan penelitian adalah, upaya untuk meminimalkan pekerjaan kantor dengan langkah-langkah lingkungan kerja di PT BPR BKK Boyolali dengan situasi eksternal tertinggal dibandingkan dengan situasi yang berisiko dan berisiko tinggi.

Digital Engagement berdasarkan riset Samsudin & Hasan (2017), ialah keterlibatan unsur teknologi, yakni penggunaan teknologi *digital* sebagai penunjang aktivitas daring dengan menghubungkan satu individu dengan individu lain melalui *platform digital*. Penggunaan *Digital Engagement* merujuk pada partisipasi individu dalam aktivitas serta interaksi melalui *platform* internet, yang menunjukkan bahwa teknologi telah menjadi bagian yang terintegrasi dengan manusia di kehidupan masa kini (Salim et al., 2020).

Pengembangan Karir adalah suatu aspek yang bersifat formal dan diterapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat tersedia dan memiliki kualifikasi serta pengalaman yang standar dengan kebutuhan. Hal ini dikarenakan perencanaan dan pengembangan karir memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi (Amirudin, 2024). Selain itu, Pengembangan Karir juga dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu selama masa kerja karyawan dalam organisasi. Secara umum,

tahapan dalam pengembangan karir meliputi dari fase awal (penjajakan), fase pemeliharaan, hingga fase penurunan (Olivia et al., 2020).

Pelaksanaan tugas tersebut harus tetap berlandaskan pada ketentuan hukum yang berlaku serta norma moral yang dijunjung tinggi (Rahmaputri & Yunianto, 2024). Menurut (Sedarmayanti, 2020), lingkungan fisik yang merujuk pada segala keadaan pada tempat kerja dan sekitarnya, berdampak signifikan terhadap karyawan, seperti sistem pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang memadai, dan faktor lainnya, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas mereka, seperti yang diungkapkan oleh (Afandi.P, 2020).

Beberapa gap riset sebelumnya telaah penelitian terdahulu tersebut, dapat diidentifikasi adanya *research gap* khususnya terkait penelitian yang menguji secara silmultan berupa pengaruh unsur pengembangan karir, lingkungan kerja, dan *digital engagement* pada kinerja karyawan di PT BPR BKK BOYOLALI. Penelitian lain yang dilakukan terhadap Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan oleh (Wicaksono et al. 2024) memiliki hasil riset yakni Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdampak positif serta signifikansi. Dengan demikian, penelitian ini dikembangkan untuk mengurangi beban kerja melalui optimalisasi lingkungan dan variabel terkait, merujuk pada literatur relevan guna berkontribusi pada ilmu MSDM dan kebijakan manajemen perbankan.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut ahli (Hasibuan, 2020) Manajemen yaitu ilmu dan seni pengaturan proses penggunaan sdm secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja dalam tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan bagian dari proses dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut ahli (Hasibuan, 2023) menyatakan MSDM yaitu sebagai perkembangan pengetahuan yang terintegrasi untuk mengatur relasi diantara peranan staff perusahaan guna tercapainya goals di lingkungan kerja secara maksimal. MSDM bukan sekadar administrasi, melainkan seni mengelola aspek humanis dan interaksi kerja, dengan keseimbangan kepentingan perusahaan, karyawan di sebuah organisasi, dan publik.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir memiliki orientasi dari keseluruhan pengembangan karir dengan menyelaraskan kebutuhan serta tujuan individu pekerja dengan peluang jenjang karir yang tersedia di dalam perusahaan, baik sekarang hingga masa depan. Sistem pengembangan karir yang efektif akan memfasilitasi pegawai dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karirnya sekaligus menyesuaikan dengan kepentingan organisasi. (Wahyu *et al.*, 2024)

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni (2020), lingkungan kerja merupakan peralatan, bahan, dan lingkungan di mana seseorang bekerja. Hal ini mencakup pendekatan yang digunakan seseorang untuk bekerja, dan pengauran kerja individu dan kelompok. Semua elemen fisik, *psikologis* dan peraturan yang ada di tempat kerja, yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, termasuk lingkungan kerja sebagai semua peralatan, bahan (Schultz & Schultz dalam Silitonga, 2020).

Digital Engagement

Menurut pendapat Samsudin & Hasan (2017), *Digital Engagement* adalah melibatkan teknologi digital untuk interaksi daring guna efisiensi tugas dan informasi. Hal tersebut bertujuan untuk mempermudah penyelesaian tugas yang sedang dilaksanakan, serta mampu mengefisiensi pekerjaan dan memperlancar penyampaian informasi kepada yang akan dituju. (Salim *et al.*, 2020).

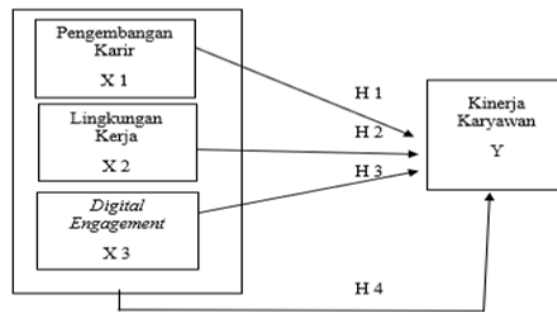
Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sering dimanfaatkan sebagaimana perilaku *pressure* yang tidak diharapkan berdasarkan pemberian *feedback* atas capaian kinerja secara tepat waktu. (Sulistyorini M, 2017). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi serta suasana lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak efektif atau negatif tidak hanya dapat mengurangi semangat kerja, tetapi juga berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan., konflik, dan kejenuhan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan (Robbins & Judge, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menurut (Sugiyono, 2019), adalah metode kuantitatif sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Populasi penelitian yaitu 100 karyawan PT BPR BKK BOYOLALI.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Variabel Independen (X₁) : Pengembangan Karir
 (X₂) : Lingkungan Kerja
 (X₃) : *Digital Engagement*

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data menggunakan survei, wawancara, dan kuesioner. Selain itu dokumentasi digunakan sebagai data penelitian melalui dokumen yang berkaitan dengan data jumlah karyawan. Kuesioner disusun menggunakan pertanyaan terstruktur berbasis skala *likert* untuk mengukur persepsi karyawan mengenai pengembangan karir, lingkungan kerja, *digital engagement* dan kinerja .

Teknik Analisis Data

Sebelum analisis utama, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu. Model ini dipilih karena mampu mengukur arah dan kekuatan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama maupun terpisah, seperti yang dijelaskan (Ghozali, 2019). Setelah model regresi terbentuk, kelayakannya di uji melalui tiga tahap. Uji t bertujuan untuk mengevaluasi dampak besar pengaruh individual terhadap satu variabel independen secara individual kepada variabel dependen, (Sujarweni, 2019). Menurut (Wijayanti, 2021), uji F berorientasi pada penentuan variabel independen baik signifikan dan simultan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019), Koefisien Determinasi (R²) ialah bentuk ukuran seberapa baik suatu model menjelaskan variabel independen dalam kaitannya variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Berdasarkan identitas untuk menciptakan tipe peneliti. Hasil verifikasi responden meliputi profesi, usia, dan pengalaman kerja. Berdasarkan jenis kelamin, terlihat bahwa dari 30 responden, 29,4% adalah laki-laki dan dari 70 responden, 70,6% adalah perempuan.

Kesimpulannya, mayoritas staf di PT BPR BKK Boyolali didominasi oleh perempuan dengan total 100 responden. Karakteristik usia menunjukkan bahwa terdapat 5 responden dengan usia 1,4% lebih dari 18 tahun. Usia responden antara 19-22 tahun berjumlah 22 orang dengan tingkat 22,0%, dan usia antara 23-26 tahun berjumlah 41 responden dengan usia 44,2%, serta 32 responden. Lebih dari usia 27 tahun dengan persentase 32,4%. Dari temuan sumber, kelompok usia 23-26 tahun merupakan responden mayoritas dan di staf PT BPR BKK Boyolali berusia kurang dari 27 tahun dengan total 68 responden.

Karakteristik pendidikan menunjukkan bahwa lulusan SMA/SMA berjumlah 36 responden dengan tingkat kehadiran 35,3%, Diploma 6 responden dengan tingkat kehadiran 5,9%, dan sarjana berjumlah 58 responden dengan tingkat kehadiran 56,9%. Kesimpulannya, untuk tingkat pendidikan sarjana, jumlah responden terbanyak adalah Sarjana dengan 58 responden.

Statistik karakteristik responden menunjukkan bahwa posisi Teller berjumlah 10 responden dengan tingkat kehadiran 8,8%. Sebagai *Customer Service*, total responden adalah 50 orang dengan tingkat kehadiran 50% di sub-unit dan bank sentral. Untuk staf Penggalangan Dana, terdapat 13 responden dengan tingkat kehadiran 12,7% dan staf Penaksiran berjumlah 27 responden dengan tingkat kehadiran 27,5%. Jadi, responden untuk CS berjumlah 50 orang dan bahkan unit satu sampai dua CS.

Hasil Penelitian

Uji Validitas berdasarkan analisis variabel independen dan dependen menunjukkan bahwa lebih kecil dari R tabel 0,05. Kesimpulan uji validitas valid.

Uji Reliabilitas berdasarkan analisis uji reliabilitas, Variabel X1 menunjukkan bahwa $0,900 > 0,60$ dan ini menunjukkan reliabilitas untuk nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,900. Variabel X2 dengan nilai $0,876 > 0,60$ dan ini menunjukkan reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,876. Variabel X3 menunjukkan bahwa reliabilitas adalah $0,934 > 0,60$ dan ini menunjukkan reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,934. Dan Variabel Y menunjukkan bahwa hasilnya adalah $0,937 > 0,60$ yang menunjukkan reliabilitas untuk *Cronbach Alpha* sebesar 0,937.

Uji Normalitas berdasarkan analisis variabel menunjukkan bahwa hasil uji normalitas untuk sig (2-tailed) adalah 0,006 dan dari asumsi uji normalitas $> 0,05$ lebih besar dari nilai asymp sig yaitu 0,05. Jadi nilai 0,006 adalah nilai distribusi normal. Setelah itu, asumsi normalitas terpenuhi dan mungkin model regresi untuk memberikan akurasi yang berharga tentang bagaimana variabel independen pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda nilai konstanta adalah 8,0,197 bagian dari persamaan hasil positif dengan setiap pertumbuhan karir (X1), lingkungan kerja (X2) dan keterlibatan digital (X3) total. Oleh karena itu, total Kinerja Karyawan (Y) adalah 5,438. Koefisien regresi untuk X1 adalah 0,194 menghasilkan hasil positif dengan kalimat jika pertumbuhan satu bagian di setiap langkah Kinerja Karyawan nilai yang sama 0,194 dengan variabel asumsi konstan lainnya, pada variabel X2 nilai 0,817 menghasilkan hasil positif dengan pertumbuhan satu bagian pada lingkungan kerja di setiap langkah masih berkembang dengan Kinerja Karyawan adalah 0,817 bagian dan memiliki variabel asumsi konstan lainnya yang sama, untuk X3 Koefisien regresinya 0,070 menghasilkan hasil positif dengan setiap pertumbuhan satu bagian keterlibatan digital proses yang sama dengan Kinerja Karyawan 0,070 bagian dengan variabel asumsi konstan lainnya.

Tabel 1. Hasil Uji t.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,438	3,482	-	1,562	0,122
Pengembangan Karir	0,194	0,087	0,189	2,242	0,027
Lingkungan Kerja	0,817	0,129	0,565	6,339	0,000
Digital Engagement	0,070	0,078	0,077	0,897	0,372

Sumber : Data di olah SPSS Versi 26.

Tabel 2. Hasil Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1322,423	3	440,808	35,827	0,000
Residual	1168,869	95	12,304	-	-
Total	2491,293	98	-	-	-

Sumber : Data di olah SPSS Versi 26

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,729	0,531	0,516	3,508	1,812

Sumber : Data di olah SPSS Versi 26.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada penelitian untuk variabel Pengembangan Karir bahwa nilai p value (sig) sebesar $0,027 < 0,05$ berartikan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK BOYOLALI. Hal ini sesuai dengan nilai signifikan sejumlah $0,027 < 0,05$. Secara teoritis, menurut Hasibuan (2017), Pengembangan Karir ialah sebuah usaha dalam rangka meningkatkan teoritis, konseptual, teknis serta moral karyawan merujuk pada kebutuhan pekerjaan melalui cara pelatihan. Selain itu, Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa peluang pengembangan karir dilaksanakan dalam peningkatan kepuasan kerja serta motivasi kerja dengan ujung tombak berdampak dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan korelasi teori tersebut, adanya karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan karir akan termotivasi pada budaya lingkungan kerja secara optimal. Pengembangan Karir mendukung kejelasan arah masa depan bagi karyawan sehingga mendorong peningkatan kinerja. Kesimpulan bahwa Pengembangan Karir menjadikan faktor prioritas dalam peningkatan Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK BOYOLALI.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja diketahui terdapat nilai p value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ menjelaskan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR BKK BOYOLALI. Sesuai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara teoritis, menurut pendapat Sedarmayanti (2017), Lingkungan Kerja ialah alat keseluruhan, bahan, serta kondisi lingkungan di sekitar dapat mempengaruhi tindakan pekerjaan Mariska Fauziah et al., (2025). Selain itu, menurut Nitisemito (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja bersifat kondusif mampu meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja, dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil riset ini mendukung teori tersebut, dimana lingkungan kerja yang nyaman mampu membuat produktivitas karyawan. Hubungan kerja antara karyawan sangat harmonis, fasilitas kerja sesuai dan memadai, bahkan kondisi kerja yang baik menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja. Kesimpulan Lingkungan Kerja memiliki tujuan sangat penting dalam produktivitas Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK BOYOLALI.

Pengaruh Digital Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data penelitian pada variabel *Digital Engagement* bahwa nilai p value (sig) sebesar $0,372 > 0,05$ memberikan data *Digital Engagement* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyyyawan Pada PT BPR BKK BOYOLALI. Sesuai dengan nilai signifikan $0,372 > 0,05$. Menurut Teori Schaufeli (2017), *engagement* merupakan kondisi psikologis sehat/baik dan positif yang ditandai aspek semangat (*vigor*), dedikasi, dan keterlibatan di suatu pekerjaan.

Hasil riset ini menjelaskan adanya *Digital Engagement* belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, Hal ini dapat disebabkan oleh belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam pekerjaan atau kurangnya kemampuan *digital* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara teori *Digital Engagement* dapat meningkatkan kinerja, dalam praktiknya diperlukan dukungan sistem, pelatihan, dan adaptasi teknologi agar dapat memberikan dampak nyata.

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Digital Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR BKK BOYOLALI.

Berdasarkan hasil analisa penelitian ini, terlihatnya sifat simultan Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, serta *Digital Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR BKK BOYOLALI bahwa nilai p value (sig) sebesar signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat menunjukkan adanya simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari Uji *Koefisien Determinasi* (R^2) diketahui adanya Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Digital Engagement* memiliki pengaruh sebesar 51,6 % pada Kinerja Karyawan Pada PT BPR BKK BOYOLALI.

Menurut Robbins & Judge (2017) Kinerja Karyawan dipengaruhi faktor seperti, individu dan organisasi. Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan *Digital Engagement* merupakan bagian dari Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK BOYOLALI. Untuk Nilai *Koefisien Determinasi* (R^2) sejumlah 51,6 % menunjukkan adanya ketiga variabel masing-masing memiliki kontribusi yang dominan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan secara simultan adanya bersama-sama ketiga variabel memiliki peran prioritas dalam peningkatan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis uji t, penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Hal tersebut diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 0,194 dengan nilai t hitung sebesar 2,242 serta tingkat signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Dengan demikian, setiap perubahan pada variabel Pengembangan Karier akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian uji t juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Temuan tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,817, nilai t hitung sebesar 6,339, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, setiap perubahan pada Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis uji t menunjukkan bahwa *Digital Engagement* (X3) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,070, nilai t hitung sebesar 0,897, serta nilai signifikansi sebesar $0,372 > 0,05$. Dengan demikian, perubahan pada *Digital Engagement* belum mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan, diketahui bahwa Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan *Digital Engagement*

secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penelitian dilaksanakan pada tahun 2026, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada periode tersebut. Selain itu, hasil penelitian hanya mengacu pada data yang diperoleh berdasarkan jawaban responden melalui kuesioner. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu PT BPR BKK Boyolali, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan yang mampu menjalankan tugas dan fungsi organisasi dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan secara berkala guna mendukung peningkatan pengembangan karier karyawan pada PT BPR BKK Boyolali. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan dukungan moril dari pimpinan, memberikan motivasi, serta membangun komunikasi yang baik dengan karyawan. Sementara itu, variabel Digital Engagement belum menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga PT BPR BKK Boyolali disarankan untuk terus melakukan adaptasi digital agar mampu meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung perkembangan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Sabtohadhi, J., Mulyodiputro, M. D., Rela, I. Z., Wijayanti, N. S., Wuritimur, P. V., Pradana, I. P. Y. B., Tasman, A., & Hasanuddin, R. (2024). *Metode penelitian kuantitatif: Konsep dan aplikasi*. Mega Press Nusantara.

Ghozali, Z., Martini, R., Arifin, M. A., Masnoni, M., Sutandi, S., Rinaldi, M., Saktisya Putra, S., & Anggraini, H. (2024). *Buku ajar metodologi penelitian akuntansi*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompetensi, P., Zuhriatusobah, J., Rahayu, Y., Nusantara, U. I., Barat, J., & Karir, P. (2022). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 385–402. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16516>

Mariska Fauziah, C., Kistiani Hegy Suryana, A., Purwanto, H., Ria Safitri, U., Shukor Harun, M., & Universitas Boyolali. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan UD. Amik Art Gallery). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 13(1), 187–194. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v13i1.1130>

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ketiga). Ghalia Indonesia.

Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PD. BPR BKK Boyolali Sindika. *Adi Widya*, 1–16. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/adiwidya/article/view/3963>

Rahmaputri, N. A., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja: Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KC Kendal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 4785–4799. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1911>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Salim, C., Ilham Firdaus, A., & Saputra, N. (2020). Pengaruh digital engagement dan gamifikasi terhadap work engagement karyawan yang bekerja di Jakarta dan Tangerang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 1(4), 265–286. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.45>

Sari, A. R., Al Husnawati, H., Suryono, J., Marzuki, M., & Mulyapradana, A. (2025). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. YPAD Penerbit.

Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Statistik untuk penelitian*. Pustaka Baru Press.

Wicaksono, B. W., Reksa, F., & Wibowo, E. W. (2024). The influence of competence, career development, and work environment on employee job satisfaction at Bank Mandiri, Jakarta MT Haryono. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 27(3), 1–19.

Wijayanti, A. (2021). *Analisis data penelitian dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.