

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT GRAHA MITRA LESTARINDO DI JAKARTA SELATAN

Muhammad Febrian¹, Maghfiroh Yanuarti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹muhammadfebrian0402@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01089@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of career development and work environment on employee performance at PT Graha Mitra Lestarindo in South Jakarta. The method used is quantitative. The partial and simultaneous sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that career development has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 51.0% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7.045 > 2.010)$. The work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 62.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.923 > 2.010)$. Career Development and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 6.458 + 0.155X_1 + 0.3576X_2$. The coefficient of determination value is 64.1% while the remaining 35.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value $> F$ table or $(41.724 > 2.800)$.

Keywords: Career Development; Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Mitra Lestarindo di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,045 > 2,010)$. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,923 > 2,010)$. Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155X_1 + 0,3576X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,724 > 2,800)$.

Kata Kunci: Pengembangan Karier; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan di bidang ekonomi semakin hari semakin ketat dalam persaingan dan mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan segala potensi yang ada di dalam perusahaannya untuk terus berinovasi, terutama di bidang sumber daya manusia. Untuk mendukung persaingan, perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia. Karena aset terpenting di bidang sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan haruslah mempunyai kinerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja dan pengembangan karier yang baik.

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin luasnya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan jika hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yg telah lebih dahulu maju. Perusahaan pasti akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin rumit, sehingga dalam pengelolaannya harus dilakukan secara professional. Maka peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana salah satu fungsinya adalah untuk memberikan pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja serta menghasilkan kinerja yang bagus untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam tingkat pencapaian rangka mewujudkan tujuan perusahaan menurut Nurjaya (2021:14). Putri (2020:17) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

PT. Graha Mitra Lestarindo memiliki target kinerja dibagi menjadi 2 yaitu target jangka pendek dan target jangka panjang yaitu digunakan untuk

mengetahui seberapa besar kinerja karyawan untuk mencapai target tersebut agar bisa tercapai sesuai target yang sudah ditentukan. Berikut data terkait target kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 1.1. Berdasarkan hasil observasi sebagai berikut ini:

Tabel 1.1|
 Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo

No	Target kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo berdasarkan indikator menurut (wibowo , 2017)	Penilaian Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Pencapaian Target Kinerja Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Keterangan
1	Tujuan	Mencapai target ekspor 9container dan target impor 50 container	Belum Tercapai	Dikarenakan ada 2 kendala yang terjadi yaitu pembuatan arang masih tidak sesuai standar dan untuk pengiriman mengalami kendala di beberapa jalur
2	Standar	Menjaga kestabilan produksi dan meningkatkan mutu atau kualitas produk briket	Belum Tercapai	Dikarenakan sering terjadinya kelalaian karyawan saat bekerja dan masih banyak alat yang rusak yang menunggu jadwal untuk diperbaiki
3	Umpan balik	Memiliki target pasar/market yang lebih tersebar di berbagai dunia.	Belum Tercapai	Dikarenakan kurang nya promosi dan kurangnya meeting pembukuan pertahun untuk evaluasi target yang akan dicapai
4	Kompetensi	Membuka pabrik cabang produksi briket yang tersebar di berbagai daerah	Tercapai	Selalu menjadi target yang perlu di kembangkan untu mencapai tujuan Perusahaan
5	Peluang	Memiliki karyawan yang lebih kompeten dengan menyediakan pelatihan dan briefing, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja.	Tercapai	Selau menjadi pertimbangan agar bisa meningkatkan mutu karyawan yang akan memasuki dunia kerja

(Sumber: PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari data target penilaian perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo diatas belum sepenuhnya sudah tercapai dikarenakan Dikarenakan ada 2 kendala yang terjadi yaitu pembuatan arang masih tidak sesuai standar dan untuk pengiriman mengalami kendala di beberapa jalur dikarenakan sering terjadinya kelalaian karyawan saat bekerja dan masih banyak alat yang rusak yang menunggu jadwal untuk diperbaiki serta kurangnya promosi dan kurangnya meeting pembukuan per tahun untuk evaluasi target yang akan dicapai yang perlu di kembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi pertimbangan agar bisa meningkatkan mutu karyawan yang akan memasuki dunia kerja.

Setiap instansi atau perusahaan memerlukan pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier merupakan proses mengidentifikasi potensi karir pegawai serta menerapkan cara-cara yang tepat mengembangkan potensi tersebut untuk

memberi keuntungan bagi karyawan dan perusahaan. Melalui program pelatihan dan pengembangan karir dalam lingkungan kerja, perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, menurunkan turn over dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Manfaat bagi karyawan sendiri dapat mendorong kesiapan dalam menggunakan kesempatan karir yang tersedia.

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas. Sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan (Sinambela.2019:409). Berdasarkan hasil observasi terhadap Pengembangan Karier perusahaan PT Indonesia Power yaitu sebagai berikut ini:

Tabel I. Data Pra-Survey Pengembangan Karier

No	Indikator Pengembangan Karier Menurut Tamalika 2017)	Unsur Perayaan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Jumlah Karyawan PT Graha Mitra Lestarindo	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
1	Kebutuhan Karier	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan dalam pengembangan karir mereka	30	10	34%	20	66%
2	Pelatihan	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan karir saya	30	13	44%	17	56%
3	Perlakuan yang adil dalam berkarier	Perusahaan telah adil memberi kesempatan yang sama pada semua karyawan dalam berkarier	30	13	44%	17	56%
4	Informasi Karier	Peluang karir yang ada diumumkan secara terbuka	30	5	17%	25	83%
5	Promosi	Perusahaan selalu membuka peluang dalam promosi jabatan karyawan	30	11	37%	19	63%
6	Mutasi	Perusahaan melakukan mutasi pada karyawan agar dapat meningkatkan jenjang karir mereka	30	10	34%	20	66%
7	Pengembangan tenaga kerja	Perusahaan selalu memberikan arahan pekerjaan kepada semua karyawan dalam pengembangan karir	30	12	40%	18	60%

(Sumber data : PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan)




Berdasarkan tabel I diatas dapat disimpulkan bahwa mengenai pengembangan karir di perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo masih dibidang belum cukup baik dilihat dari hasil pra survey masih banyak karyawan yang menjawab tidak setuju di setiap indikator pernyataan yang telah diberikan dan hasil yang paling kecil berada di point no 4 mengenai informasi karir dimana karyawan merasa untuk peluang karir di perusahaan belum diterapkan secara baik.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui

lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Lingkungan kerja adalah pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi faktor penurunan kinerja karyawan. Unsur lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yantika et al., 2018:177).

Berdasarkan hasil observasi masih ditemukan masalah di lingkungan kerja PT Graha Mitra Lestarindo secara Fisik & Non Fisik dengan data sebagai berikut:

Tabel II Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik (Menurut Sedarmayanti 2019)	Foto	Keterangan
1	Penerangan		Dari 30 karyawan terdapat 25 karyawan perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo yang menjawab bahwa kondisi Penerangan ruangan dalam Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo baik dan terang serta tidak ada masalah.
2	Suhu Udara		Dari 30 karyawan terdapat 24 karyawan perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo yang menjawab bahwa kondisi Suhu Udara AC ruangan pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo tidak baik karena tidak dingin serta suhu ruangan yang lembab.
3	Warna Ruangan		Dari 30 karyawan perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo Menjawab bahwa kondisi Cat Bangunan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo terlihat baik.

4	Dekorasi	<p>Tata letak penempatan barang pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo</p> 	<p>Dari 30 karyawan terdapat 25 karyawan perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo yang menjawab bahwa kondisi penyusunan meja karyawan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo tidak baik dikarenakan tata letak meja yang kurang tepat menghadap tembok.</p>
---	----------	---	---

(Sumber data : PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan)

Berdasarkan tabel II dapat dilihat mengenai Lingkungan Kerja Fisik pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo adalah dimana menurut 25 karyawan dalam hal penerangan tempat mereka kerja sudah cukup baik lalu 24 karyawan merasa suhu udara ac kurang dingin serta lembab dan untuk warna ruangan 30 karyawan merasa sudah cukup baik serta 25 karyawan merasa kurang puas dalam dekorasi ruangan pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo oleh karena itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan karena ada beberapa hal dalam lingkungan kerja fisik pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo yang belum cukup baik.

Tabel III Data Pra-Survei Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik (Menurut Hamidah 2018)	Unsur Pernyataan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo	Jumlah Karyawan PT Graha Mitra Lestarindo	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
1	Struktur Kerja	Karyawan bekerja sudah sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh Perusahaan	30	14	47%	16	53%
2	Tanggung Jawab Kerja	Karyawan dalam bekerja memiliki tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	30	13	44%	17	56%
3	Perhatian	Pimpinan dalam perusahaan sudah memberikan perhatian yang adil kepada semua karyawan	30	10	34%	20	66%
4	Kerjasama Kelompok	Karyawan dalam bekerja selalu menerapkan kerjasama team yang Baik	30	10	34%	20	66%
5	Kelancaran Komunikasi	Komunikasi atasan bawahan sudah terjalin dengan Lancar	30	10	34%	20	66%
6	Peneliti	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan Lainnya	30	0	0%	30	100%

(Sumber data : PT Graha Mitra Lestarindo Jakarta Selatan)

Berdasarkan tabel III Lingkungan Kerja Non Fisik pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo dapat dilihat bahwa dari 30 orang responden karyawan PT Graha Mitra Lestarindo 67% persen merasa tidak puas dengan lingkungan kerja non

fisik dan hanya 33% yang merasa puas, di karenakan beberapa faktor yang belum sepenuhnya diterapkan dengan baik dan ada 4 faktor yang membuat karyawan masih kurang puas adalah dimana faktor pertama adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan masih dinilai kurang merata kepada semua karyawan , faktor kedua adalah kerjasama kelompok yang dimana kurang saling membantu dalam kerjasama team dan faktor ke 3 adalah dimana sering terjadinya miss komunikasi antara atasan dan karyawan serta faktor yang terakhir adalah berdasarkan peneliti bahwa perusahaan masih membeda-bedakan sesama karyawan. Hal inilah yang merupakan menjadi salah satu masalah dalam lingkungan kerja non fisik pada perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Ni Putu Dian Purnamasari (2019) E-Jurnal Manajemen Vol.8, No. 9 ISSN: 2302- 8912. Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada perusahaan Heritage Villa Nusa Dua Bali Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Heritage Villa Nusa Dua Bali hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karier berpengaruh kepada loyalitas karyawan.

Indah Rahmawati (2020) Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 2 ISSN : 2685- 5526 Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Plantation Nature Resort dan Spa Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Munduk Plantation Nature Resort dan Spa.

Kholid Zarkasih (2020) Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 6 No 1 ISSN : 2477-2275 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan Universitas Malang Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Universitas Malang

Abraham Samuel Kaengke (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No, 1 ISSN : 2303- 1174 Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado

Nira Fadilah (2019) Jurnal Manajemen Vol. 5 No, 1 ISSN : 2301- 6256 Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Hasil Penelitian menyebutkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sosro Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Sosro

Doddy Astya Budy (2017) Jurnal Media Sosial Ekonomi Vol. 20 No, 1 ISSN : 2502- 6690 Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sinjaraga Sport Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif Pengaruh Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja , kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Bachtiar Arifudin Husain (2020) Jurnal Ekonomi Efektif Vol,3 No, 1 ISSN : 2622-8882 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero TBK Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja dan Pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Lia Asmalah (2019) Jurnal Ekonomi Efektif Vol, 1 No, 3 ISSN : 2622-993 Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Imbron Imbron, Paeno Paeno, Pancagaluh Ratnasih (2021) Jurnal Ilmiah PERKUSI Universitas Pamulang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Di Kota Tangerang Selatan Metode yang dipakai adalah metode kuantitatif Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,136 > 2,011)$.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel IV Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

Pengembangan Karier (X1)			
No. Kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,531	0,281	Valid
2	0,544	0,281	Valid
3	0,826	0,281	Valid
4	0,810	0,281	Valid
5	0,868	0,281	Valid
6	0,868	0,281	Valid
7	0,620	0,281	Valid
8	0,675	0,281	Valid
9	0,784	0,281	Valid
10	0,784	0,281	Valid
11	0,440	0,281	Valid
12	0,539	0,281	Valid
13	0,703	0,281	Valid
14	0,697	0,281	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dari 14 pertanyaan pada Variabel Pengembangan Karir (X1). Peneliti telah memutuskan bahwa pertanyaan yang diajukan sudah valid. Hal ini dibuktikan dengan seluruh item kuesioner mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,281.

Tabel V Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2)			
No. kuesioner	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,281	Valid
2	0,613	0,281	Valid
3	0,782	0,281	Valid
4	0,728	0,281	Valid
5	0,716	0,281	Valid
6	0,591	0,281	Valid
7	0,784	0,281	Valid
8	0,770	0,281	Valid
9	0,695	0,281	Valid
10	0,706	0,281	Valid
11	0,650	0,281	Valid
12	0,625	0,281	Valid
13	0,743	0,281	Valid
14	0,721	0,281	Valid
15	0,687	0,281	Valid
16	0,655	0,281	Valid
17	0,712	0,281	Valid
18	0,536	0,281	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel dari 18 pertanyaan pada Variabel Lingkungan Kerja (X2) valid. Hal Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variabel Pengembangan Karier (X1) adalah 0.917 dengan nilai lebih besar dari 0,60, pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,933 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,920 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel VI Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Sminov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81367790
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.109
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,154 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,154 $>$ 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel VII Hasil Pengujian multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.425	3.917		1.640	.108		
Pengembangan karier	.152	.106	.214	1.437	.157	.345	2.895
lingkungan kerja	.359	.087	.617	4.140	.000	.345	2.895

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “pengembangan karier” sebesar 0,345, nilai “lingkungan kerja” sebesar 0,345 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel pengembangan sebesar 2,895 dan variabel lingkungan kerja sebesar 2,895. Oleh

karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel VIII Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	11.302	2.411		4.688	.000	
1 Pengembangan karir	-.017	.065	-.059	-.268	.790	
Lingkungan kerja	-.102	.053	-.420	-1.914	.062	

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pengembangan Karier (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,790 dan Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,62 di mana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4) Uji Autokorelasi

Tabel IX Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.624	3.89397	1.839

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karir
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,839 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

c. Uji Regresi Linier

Tabel X Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.927	4.148		3.117	.003	
1 Pengembangan karir	.505	.072	.713	7.045	.000	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505X_1$.

Tabel XI Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.593	3.874		1.960	.056	
1 Lingkungan kerja	.460	.052	.790	8.923	.000	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460 X_2$.

Tabel XII Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.458	3.902		1.655	.105	
1 Pengembangan karir	.155	.104	.220	1.484	.144	
Lingkungan kerja	.357	.086	.613	4.138	.000	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$.

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel XIII Hasil Uji Korelasi Parsial Pengembangan Karier (X1) Terhadap Pengembangan Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengembangan karir	Kinerja karyawan
pengembangan karir	Pearson Correlation	1	.714 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.714 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel XIV Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kinerja karyawan	Lingkungan kerja
kinerja karyawan	Pearson Correlation	1	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
lingkungan kerja	Pearson Correlation	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel XV Hasil Uji Korelasi Simultan Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.625	3.88847
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier				

Sumber : Data diolah, 2023

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat kepada kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi

Tabel XVI Hasil Uji Korelasi Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.500	4.49435
a. Predictors: (Constant), pengembangan karier				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 maka dapat disimpulkan variabel pengembangan karier berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar (100-51,0%) = 49,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel XVII Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.616	3.93689
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,624 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,4% sedangkan sisanya sebesar (100-62,4%) = 37,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel XVIII Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.625	3.88847
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,641 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar (100-64,1%) = 35,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

f. Uji Hipotesis

Tabel XIX Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.927	4.148	3.117	.003
	Pengembangan karier	.505	.072	.713	7.045
a. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,045 > 2,010) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Tabel XX Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.593	3.874		1.960	.056
1 Lingkungan kerja	.460	.052	.790	8.923	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,923 > 2,010). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel XXI Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.351	2	633.676	41.909	.000b
	Residual	710.649	47	15.120		
	Total	1978.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier

Sumber : Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,724 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pengembangan Karier berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505X_1$, nilai korelasi

sebesar 0,714 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,045 > 2,010). Oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan.

- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460X_2$ nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,923 > 2,010). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155X_1 + 0,357X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,800 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,1% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,724 > 2,800). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1117-1127.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis. Jurnal Stiaindragiri 3(1).

- [4] Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Alaudin*, 20(10).
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakaryandang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [6] Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53-60.
- [7] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- [8] Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Tak Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), 1005-1021.
- [9] Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- [10] Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Media Studi Ekonomi*, 20(1).
- [11] Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- [12] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- [13] Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089-1099.
- [14] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [15] Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- [16] Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38-45.