

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INTI IDOLA ANUGERAH

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTI IDOLA ANUGERAH

Mega Maudi¹, Suroso², Flora Patricia Angela³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.megamaudi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, Suroso@ubpkarawang.ac.id²,

Floraangela@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work environment and career development on employee performance at PT Inti Idola Anugerah, Karawang. The research method used is a quantitative approach with sampling technique using saturated sampling, resulting in 55 respondents as the research sample. Data were analyzed through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The results showed that the Work Environment Effect (X1) partially has no effect on Employee Performance (Y) because the calculated t value is less than the t table ($0.689 > 2.007$). Career Development (X2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) because the calculated t value is greater than the t table ($2.659 > 2.007$). The Work Environment (X1) and Career Development (X2) simultaneously have a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Effect of Work Environment, Career Development, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Inti Idola Anugerah, Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, menghasilkan 55 responden sebagai sampel penelitian. Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung kurang dari t tabel ($0,689 > 2,007$). Pengembangan Karier (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,659 > 2,007$). Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai tujuan dan tujuan jangka panjang masing-masing seperti mengembangkan perusahaan, mencapai keuntungan yang tinggi, mempertahankan perusahaan melalui berbagai upaya, dan memenangkan hati pelanggan. Perusahaan telah melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan juga memiliki sasaran kesehatan bagi karyawannya yang diatur dalam UU No. Pasal 13, Pasal 1, Pasal 31 (Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, 2003). Tujuan lain yang ingin dicapai perusahaan adalah menyediakan jasa atau barang yang dibutuhkan konsumen. Kami akan melakukan yang terbaik untuk memuaskan konsumen kami.

SDM merupakan kunci penentu berkembangnya suatu perusahaan dan juga dijadikan sebagai sumber daya manusia yang dimanfaatkan dalam perusahaan sebagai pelaku, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan (Susan, 2019). Memungkinkan pelaku usaha

menciptakan hal-hal yang mendorong atau memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya secara optimal. Lingkungan kerja melibatkan faktor non manusia, baik faktor fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan oleh beberapa ahli sebagai berikut: Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja masyarakat organisasi (Rahmaputri & Yuniyanto, 2024).

PT Inti Idola Anugerah menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan pengembangan karir karyawan. *Yummy choice* adalah sebuah merek untuk produk makanan dari PT. Inti Idola Anugerah yang berpengalaman membuat makanan *frozen*, *onigiri* dan makanan *ready to eat* yang terkenal di kota-kota besar yang berkualitas dengan cita rasa khas. Untuk semua pelanggan ditengah kota yang sibuk dengan pekerjaannya, mencari makanan siap saji rumahan yang sangat khas adalah sebuah solusi. Dalam pengembangan produk *ready to eat* khususnya di Indonesia terus dilakukan secara intensif dan untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin hari semakin banyak kompetitor yang kompetitif, dengan mengutamakan pengembangan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan banyak perkembangan makanan siap saji. Diharapkan PT. Inti Idola Anugerah dapat berkembang dengan pesat serta mampu bersaing di pasar Indonesia dan menguasai pasar industri makanan siap saji (Iswanto, 2022).

PT Inti Idola Anugerah menghadapi tantangan yang berkaitan

dengan kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan pengembangan karir karyawan. *Yummy choice* adalah sebuah merek untuk produk makanan dari PT. Inti Idola Anugerah yang berpengalaman membuat makanan *frozen*, *onigiri* dan makanan *ready to eat* yang terkenal di kota-kota besar yang berkualitas dengan cita rasa khas. Untuk semua pelanggan ditengah kota yang sibuk dengan pekerjaannya, mencari makanan siap saji rumahan yang sangat khas adalah sebuah solusi. Dalam pengembangan produk *ready to eat* khususnya di Indonesia terus dilakukan secara intensif dan untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin hari semakin banyak kompetitor yang kompetitif, dengan mengutamakan pengembangan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan banyak perkembangan makanan siap saji. Diharapkan PT Inti Idola Anugerah dapat berkembang dengan pesat serta mampu bersaing di pasar Indonesia dan menguasai pasar industri makanan siap saji (Iswanto, 2022). Berikut data terkait target kinerja karyawan, lingkungan kerja dan pengembangan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1. tabel 1.2 dan tabel 1.3 Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pra-penelitian sebagai berikut ini:

Tabel 1. Target Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS TS N S SS					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa perusahaan memperhatikan aspirasi karir dan tujuan jangka panjang Anda?	4	8	12	4	2	30
2	Saya merasa sangat penting kinerja karyawan dalam menentukan kualitas produk atau layanan yang diberikan oleh perusahaan?	0	0	5	10	15	30
3	Saya merasa bahwa pemantauan kinerja karyawan dilakukan secara rutin untuk menjaga kualitas hasil kerja?	0	0	5	9	16	30
4	Saya merasa pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan konsumen di perusahaan ini menurut Anda?	3	2	2	4	17	30
5	Saya merasa Perusahaan ini sudah cukup memberikan perhatian pada peningkatan kinerja karyawan untuk menjaga kualitas dan kepuasan konsumen?	1	4	6	8	10	30

Sumber: Pra-Penelitian, Diolah Penulis 2024

Secara keseluruhan, hasil pra-penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memahami pentingnya kinerja dalam menjaga

kualitas produk atau layanan serta dampaknya terhadap kepuasan konsumen. Karyawan juga merasa perusahaan melakukan pemantauan kinerja secara rutin untuk memastikan kualitas hasil kerja tetap terjaga. Namun, perhatian perusahaan terhadap aspirasi karir dan tujuan jangka panjang karyawan dirasakan masih kurang optimal oleh sebagian responden. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat perhatian terhadap pengembangan karir karyawan serta meningkatkan program-program peningkatan kinerja agar kualitas produk dan kepuasan konsumen semakin terjaga dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Tabel 1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS					Total
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan fisik tempat kerja Anda (seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan)?	0	2	12	10	6	30
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan (ruang istirahat, ruang kerja, dll.) sudah mendukung kinerja Anda?	3	6	11	8	2	30
3	Saya merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja?	1	3	10	12	4	30
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja mempengaruhi fokus Anda dalam bekerja?	0	8	8	11	3	30
5	Saya merasa rekan kerja dan atasan memberikan dukungan yang baik dalam aktivitas kerja Anda sehari-hari?	2	1	13	10	4	30

Sumber : Pra-Penelitian, Diolah Penulis 2024

Secara umum, hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup nyaman, aman, dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja serta atasan dalam menjalankan aktivitas kerja mereka sehari-hari. Namun, terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan, khususnya terkait fasilitas kerja dan pengelolaan kebisingan. Kedua aspek ini perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Jika perbaikan ini dilakukan, diharapkan kinerja karyawan akan semakin optimal, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan konsumen.

Tabel 2. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	STS					Total
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan memberikan kesempatan yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan karir?	2	9	10	7	2	30
2	Perusahaan sering memberikan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan kerja?	5	8	8	7	2	30
3	Saya merasa memiliki peluang untuk naik jabatan di perusahaan ini?	5	5	13	5	2	30
4	Saya merasa pengembangan karir bagi saya dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat penting ?	0	0	2	14	14	30
5	Saya merasa perusahaan memperhatikan aspirasi karir dan tujuan jangka panjang?	4	5	8	11	2	30

Sumber: Pra-Penelitian, Diolah Penulis 2024

Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menganggap pengembangan karir sebagai hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, terdapat beberapa faktor yang dianggap masih kurang optimal oleh karyawan, seperti kesempatan untuk pelatihan, frekuensi pelatihan atau workshop, serta jalur promosi yang kurang jelas. Meskipun perusahaan memberikan perhatian terhadap aspirasi karir karyawan, persepsi ini masih belum merata di antara karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan dukungan terhadap pengembangan karir, memperjelas jalur promosi, dan lebih sering menyediakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Fasilitas yang tidak sesuai akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Apabila fasilitas yang diberikan perusahaan bagus maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan unsur yang ada disekililing karyawan, baik benda maupun rekan kerja. Perlu pengaturan sedemikian rupa fasilitas yang digunakan agar lingkungan kerja menjadi nyaman. Peraturan perusahaan yang dibuat harus mendukung kondisi lingkungan menjadi nyaman. Selain itu, Penelitian Latif et al. (2022) mendukung pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahmaputri & Yunianto, 2024). Sementara itu

ditemukan penelitian yang berbeda atau sebaliknya dari Ayunasrah & Diana (2022) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Latif et al., 2022).

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 (Febrian & Yanuarti, 2024; Sinambela, 2019). Hal ini sesuai dengan penelitian Sari & Rahyuda (2022) yang menunjukkan pengembangan karier mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Meilani & Muttaqin, 2024). Sedangkan penelitian Putri dan Ratnasari (2019) menunjukkan hasil yang berlawanan yaitu bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Muna & Isnowati, 2022).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam tingkat pencapaian rangka mewujudkan tujuan perusahaan menurut (Nurjaya, 2021:14). Putri (2018:17) 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 et al. (2021:14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah

diberikan dalam jangka waktu tertentu (Muntu et al., 2018).

Tabel 3. Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Penelitian
1	Lingkungan Kerja	Kinerja	Positif signifikan Tidak berpengaruh	Latif et al. (2022) Ayunasrah & Diana (2022)
2	Pengembangan Karir	Kinerja	Positif signifikan Tidak berpengaruh	Sari & Rahyuda (2022) Ratnasari & Aidah (2020)

Sumber: Dikaji dari berbagai sumber (2024)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Idola Anugerah**”.

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan:

1. Pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Idola Anugerah
2. Pengaruh parsial Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Idola Anugerah
3. Pengaruh simultan antara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Idola Anugerah.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen

Manajemen adalah faktor manusia (*human factor*) bagaimana seorang pimpinan (manajer, kepala, ketua) dalam aktivitas manajerialnya bekerja melibatkan orang lain dalam mencapai tujuan, kedua manajemen itu adalah bagaimana cara pimpinan dalam mewujudkan hasil pekerjaan (*to make happen*) yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan harapan, dan ketiga manajemen itu adalah suatu proses yang dinamis (*a dynamic process*) dalam mengubah potensi menjadi kenyataan, di mana

seorang pimpinan atau manajer dapat menjadi inovator dan agen perubahan (*agent of changes*) dalam proses dan perkembangan sebuah organisasi (Elbadiansyah, 2023; Latif et al., 2022).

b. Manajemen Sumber daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Fungsi perusahaan yaitu mengerahkan sumber daya manusianya untuk menghadapi kepentingan pasar (Larasati, 2018:1). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi keberlangsungan suatu perusahaan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya. (Susan, 2019).

Dalam pengelolaannya, dibutuhkan manajemen SDM perusahaan untuk merencanakan, mengatur dan mengarahkan tindakan dan kinerja SDM melalui strategi yang tepat sehingga menghasilkan SDM yang bermanfaat bagi keberhasilan perusahaan. Strategi tersebut memiliki beberapa faktor yang berasal dari dalam dan luar individu berupa aspek stimulus yang mendorong individu, sehingga terlihat dari perilaku individu tersebut (Agustini, 2020; Yantu et al., 2022).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja Menurut (Anam, 2018:46) dalam Aulia &

Baskoro (2022), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti, (2009) dalam (Sofiatul Aulia , Heru Baskoro 2022). Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Aulia & Baskoro (2022), ada beberapa kategori lingkungan kerja fisik : 1) Penerangan di tempat kerja. 2) Temperatur di tempat kerja. 3) Sirkulasi udara. 4) Kebisingan di tempat kerja. 5) Peralatan kerja. 6) Ruang gerak. 7) Keamanan di tempat kerja. Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Aulia & Baskoro (2022), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing (2012) dalam Aulia & Baskoro (2022), ada beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik, yaitu: 1. Hubungan antara atasan dengan bawahan. 2. Hubungan antar sesama pegawai.

d. Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:69) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang di sebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedangkan

Pengembangan karir menurut Handoko (2014) dalam Muna & Isnowati (2022) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengembangan Karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Muhammad Burlian (2012) dalam Muna & Isnowati (2022) indikator pengembangan karir ada 5 yaitu pendidikan formal, Penilaian kerja, pengalaman jabatan, hubungan interpersonal, lingkungan kerja (Muna & Isnowati, 2022).

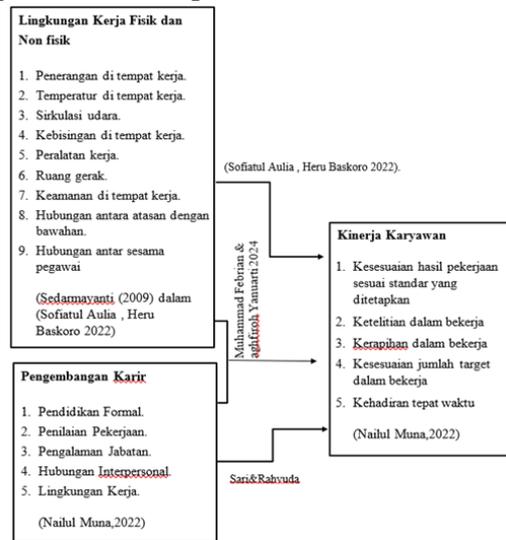
e. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017) dalam Muna & Isnowati (2022) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangunegara (2017) dalam Muna & Isnowati (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Sudarmanto (2012) dalam Muna & Isnowati (2022) indikator kinerja karyawan ada 5 yaitu Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standaryang ditetapkan, ketelitian

dalam bekerja, kerapihan dalam bekerja, kesesuaian jumlah target dalam bekerja, kehadiran tepat waktu (Muna & Isnowati, 2022).

KERANGKA PEMIKIRAN

Berikut merupakan kerangka pemikiran dari penelitian ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Bersumber pada kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis pada riset ini adalah sebagai berikut :

1. : Terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Idola Anugerah
2. : Terdapat pengaruh parsial Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Inti Idola Anugerah
3. : Terdapat pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT Inti Idola Anugerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan Lingkungan kerja dan Pengembangan karir sebagai Variabel X1 dan X2, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, data yang dihasilkan dari kuesioner

berupa angka yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang dapat digunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif, yaitu melukiskan fakta- fakta, klasifikasi, dan pengukuran yang diukur fakta yang merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner, setelah kuesioner diperoleh hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan (Ghozali, 2021).

Data dikumpulkan melalui kuesioner (data primer) dan kuisioner pra-penelitian (data sekunder). Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS untuk melakukan uji normalitas, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Metode penelitian ini menggabungkan metode deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel serta metode verifikatif untuk menguji hipotesis hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Data Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Analisis Data Hasil Uji Validitas

Indikator	nilai r	r tabel	Ket	Indikator	nilai r	r tabel	Ket	Indikator	nilai r	r tabel	Ket
X1 1	0,821	0,266	Valid	X2 1	0,854	0,266	Valid	Y 1	0,817	0,266	Valid
X1 2	0,492	0,266	Valid	X2 2	0,869	0,266	Valid	Y 2	0,823	0,266	Valid
X1 3	0,769	0,266	Valid	X2 3	0,873	0,266	Valid	Y 3	0,665	0,266	Valid
X1 4	0,735	0,266	Valid	X2 4	0,889	0,266	Valid	Y 4	0,827	0,266	Valid
X1 5	0,827	0,266	Valid	X2 5	0,917	0,266	Valid	Y 5	0,820	0,266	Valid
X1 6	0,708	0,266	Valid	X2 6	0,824	0,266	Valid	Y 6	0,853	0,266	Valid
X1 7	0,726	0,266	Valid	X2 7	0,902	0,266	Valid	Y 7	0,799	0,266	Valid
X1 8	0,800	0,266	Valid	X2 8	0,740	0,266	Valid	Y 8	0,837	0,266	Valid
X1 9	0,838	0,266	Valid	X2 9	0,883	0,266	Valid	Y 9	0,770	0,266	Valid
X1 10	0,762	0,266	Valid	X2 10	0,788	0,266	Valid	Y 10	0,797	0,266	Valid
X1 11	0,859	0,266	Valid	X2 11	0,857	0,266	Valid	Y 11	0,768	0,266	Valid
X1 12	0,794	0,266	Valid	X2 12	0,937	0,266	Valid	Y 12	0,777	0,266	Valid
X1 13	0,802	0,266	Valid	X2 13	0,900	0,266	Valid	Y 13	0,750	0,266	Valid
X1 14	0,801	0,266	Valid	X2 14	0,880	0,266	Valid	Y 14	0,725	0,266	Valid
X1 15	0,810	0,266	Valid	X2 15	0,853	0,266	Valid	Y 15	0,415	0,266	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Data membuktikan validitas penelitian dikarenakan nilai r dari ketiga

variabel lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,266.

Uji Reliabilitas

Menurut metode Cronbach’s, instrumen koefisien alpha yang melebihi 0,6 artinya instrumen yang terdapat pada variabel terpercaya (reliabel).

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R Kritis	Keterangan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1)	0,951	0,6	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,975	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024.

Uji reliabilitas menghasilkan nilai alpha Cronbach’s pada variabel pengaruh lingkungan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) diatas 0,6 yang menyatakan seluruh variabel terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,41101031
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,082
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Uji normalitas memanfaatkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS dengan tingkat signifikansi (sig) 0,05, dimana apabila nilai probabilitas (sig) melebihi 0,05 artinya data terdistribusi normal, berlaku sebaliknya. Pada pengujian ini didapatkan nilai sig 0,200 (>0,05); menandakan normalnya pendistribusian data sehingga dapat lanjut ke tahap berikutnya.

Uji Multikolineritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,546	4,116		8,637	,000
	Pengaruh	,109	,159	,151	,689	,494
	Pengembangan	,382	,144	,584	2,659	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 2. Uji Multikolineritas

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Hasil hitung indeks tolerance yang bernilai 0,190 (> 0,10) dengan nilai hitung VIF senilai 5,254 (<10) menandakan tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,715	2,352		3,705	,001
	Pengaruh	-,020	,091	-,068	-,221	,826
	Pengembangan	-,056	,082	-,208	-,678	,501

a. Dependent Variable: abs_res

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Dalam uji heteroskedastisitas, digunakan Uji Glejser pada SPSS dengan tingkat signifikansi (sig) 0,05 dimana apabila nilai signifikansi (sig) melebihi 0,05 artinya tiada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, berlaku sebaliknya. Gambar diatas menunjukkan bahwa signifikansi X1 yakni 0,826 dan X2 0,501 diartikan bahwasanya tiada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	35,546	4,116		8,637	,000		
	Pengaruh	,109	,159	,151	,689	,494	,677	,095
	Pengembangan	,382	,144	,584	2,659	,010	,720	,346

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Persamaan regresi untuk mengilustrasikan hubungan variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y) adalah:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Di mana:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan).

A : Konstanta (nilai Y ketika semua variabel independen bernilai nol).

b1: Koefisien regresi untuk variabel X1 (Pengaruh Lingkungan Kerja).

b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2 (Pengembangan Karir).

X1 dan X2 : Variabel independen.

e : Error atau gangguan acak yang tidak dijelaskan oleh model.

1. Sebagai hasil dari perhitungan koefisien regresi, nilai konstanta menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 nilainya nol, maka nilai dasar dari variabel Y adalah 35,546.

2. Koefisien b1 sebesar 0,109 tiap meningkatnya variabel X1 sebesar 1 unit, variabel Y akan turut naik dengan besaran 0,109; X2 diasumsikan konstan.

3. Koefisien b2 sebesar 0,382, tiap meningkatnya variabel X2 sebesar 1 unit, variabel Y akan turut naik dengan besaran 0,382; X1 diasumsikan konstan.

Dengan memasukkan nilai konstanta dan koefisien ke dalam persamaan, persamaan regresi menjadi:

$$Y = 35,546 + 0,109(X1) + 0,382(X2) + e$$

Dari persamaan dapat dilihat bahwa variabel X1 (pengaruh lingkungan kerja) dan X2 (pengembangan karir) berkontribusi positif pada variabel Y (kinerja karyawan). Tingginya nilai X1 dan X2 diiringi dengan tingginya nilai Y, dengan asumsi faktor lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,546	4,116		8,637	,000
	Pengaruh	,109	,159	,151	,689	,494
	Pengembangan	,382	,144	,584	2,659	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 5. Uji t (Uji Parsial)

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Output pada Gambar 9 dapat dijabarkan seperti berikut:

1. Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai sig. 0,494 > 0,05 dan t hitung < t tabel (0,689 > 2,007), artinya secara parsial tidak berpengaruh dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Pengembangan Karir (X2) dengan nilai sig. 0,010 < 0,05 dan t hitung > t tabel (2,659 > 2,007), artinya secara parsial berpengaruh dengan signifikan atas variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1731,478	2	865,739	28,473	,000 ^b
	Residual	1581,068	52	30,405		
	Total	3312,545	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pengaruh

Gambar 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Output menampilkan tingkat signifikansi F melebihi alpha (α), atau 0,000 < 0,005 dan nilai F hitung > F tabel (28,473 > 3,18). Artinya, variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara simultan tidak berpengaruh sedangkan Pengembangan Karir (X2) secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinas (Adjusted R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,504	5,51409

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Pengaruh

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien

Determinas (Adjusted R²)

Sumber : Hasil pengolahan data, SPSS 2024

Output pada SPSS model summary menampilkan nilai R 2 0,723 atau 72% dimana interpretasinya ialah variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara simultan tidak berpengaruh sedangkan

Pengembangan Karir (X2) secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan. sebesar 72% sementara 28% dipengaruhi variabel lainnya, misal kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan sebagainya.

Pembahasan Analisis Verifikatif

1. Output penelitian parsial mengkonfirmasi bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X1) Tidak memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Inti Idola Anugerah dengan signifikan, yang ditunjukkan dengan nilai sig. 0,494 > 0,05. Di sisi lain, didapatkan dan t hitung < t tabel (0,689 > 2,007), sehingga secara empiris dibuktikan bahwasanya variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan. Ini mendukung temuan (Ayunasrah & Diana, 2022).
2. Output penelitian parsial mengkonfirmasi bahwasanya variabel Pengembangan Karier (X2) memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT Inti Idola Anugerah dengan signifikan, dengan nilai sig. 0,010 < 0,05. Di sisi lain, didapatkan t hitung > t tabel (2,659 > 2,007) sehingga secara empiris dibuktikan bahwasanya variabel Pengembangan karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan. Selaras dengan temuan (I. P. Sari & Rahyuda, 2022).
3. Output penelitian Simultan Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai F kurang dari alpha (α) Pengembangan Karier (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai F melebihi alpha (α), atau 0,000 < 0,005 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (28,473 > 3,18). Artinya, Pengembangan Karir (X2) secara

simultan memengaruhi Kinerja Karyawan. Selaras dengan temuan (Ayunasrah & Diana, 2022; I. P. Sari & Rahyuda, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dengan Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung kurang dari t tabel ($0,689 > 2,007$).
2. Pengembangan Karier (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,659 > 2,007$).
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Pengembangan Karier (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut peneliti memiliki saran bagi PT Inti Idola Anugerah, karena pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu lebih memperhatikan strategi peningkatan karir. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan program pelatihan, mentoring, dan jalur promosi yang jelas agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap harus memastikan kenyamanan tempat kerja. Penyediaan fasilitas yang memadai, pengelolaan kebisingan, serta peningkatan kesejahteraan karyawan tetap menjadi aspek penting dalam

menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2020). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aulia, S., & Baskoro, H. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kerja Karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101–108. <https://doi.org/10.30640/Ekonomika45.V10I1.548>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal JUIIM*, 4(1), 1–10. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/juiim>
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Elbadiansyah. (2023). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Febrian, M., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 190–200. <https://jurnal.portalpublikasi.id/ind>

- ex.php/JORAPI/index
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iswanto, D. (2022). Strategi Bersaing Retail Indomaret Di Era Pasar Digital. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3439>
- Justine, D., & Sirait, T. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global: Trend dan Tantangan Masa Depan* (1st ed.). Mitra Wacana Media. www.mitrawacanamedia.com
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184–194.
- Kuncorowati, H., Noor Rokhmawati, H., & Supardin, L. (2022). Analysis Of The Effect Of Motivation, Communication And Career Development On Employee Performance. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27–35.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1). Deepublish.
- Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022– 2585. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1795>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 32–49.
- Mogogibung, I., H Dotulong, L. O., & Walangitan, M. D. (2022). The Influence Of Work Environment, Career Development And Competence On Employee Performance At Pt. Sinar Galesong Prima Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, 10(4), 792–802.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika :Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180–192. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>.
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *4153 Jurnal*

- EMBA*, 6(4), 4153–4162.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplinkerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungankerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian(Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Putri, S. E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Telkom Witel Yogyakarta)* [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.
- Rahmaputri, N. A., & Yuniyanto, 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>
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122–135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Rozy, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 15(2), 267–276. <https://doi.org/10.30598/barekengv0115iss2pp267-276>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Bisnis Madani*, 6(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Sari, E. J., Zakiyyul, M., Rasyid, F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 870–877.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 311–320. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/46851>

- Sihombing, W. F., Nasution, A. P., & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 1(3), 377–386.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunaengsih, C. (2016). Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Dasar Terakreditasi A. *Mimbar Sekolah Dasar*, 3(2), 183–190. <https://doi.org/10.17509/mimbar-sd.v3i2.4259>
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 5(3), 3426–3433.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, Pemerintah Pusat RI (2003).
- Yantu, I., Hakri Bokingo, A., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *Jambura*, 5(1), 80–88. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Yohanis, Bastri, M., & Sirenden, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 212–218. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>.