



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang

Syafira Amelia

syafiraamalia27@gmail.com

Universitas Pamulang

Vega Anismadiyah

dosen02218@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: syafiraamalia27@gmail.com

Abstrak: *This study aims to determine the effect of work environment and career development on employee performance, both partially and simultaneously, at the Pinang District Office, Tangerang City. The method used is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling with a sample of 75 respondents. Data were collected through observation and questionnaires. The results of multiple linear regression produced the equation $Y = 4.863 + 0.260 X_1 + 0.184 X_2$, indicating that the work environment and career development have a positive effect on employee performance. The coefficient of determination (R-Square) of 37.1% indicates that 37.1% of the variation in employee performance is explained by work environment and career development. In the partial test (t-test), the work environment (X_1) has a Tcount of $4.888 > T_{table} 1.993$ with a significance of 0.000, which means that work discipline has a significant effect on employee performance. Career development (X_2) is also significant with a Tcount of $5.397 > T_{table} 1.990$ and a significance of 0.000. The simultaneous test (F test) shows a calculated F value of $14.315 > F_{table} 3.12$ with a significance of 0.000, which means that the work environment and career development simultaneously have a significant effect on employee performance at the Pinang District Office, Tangerang City*

Keywords: *work environment, career development, employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, di Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak sebanyak 75 responden. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,863 + 0,260 X_1 + 0,184 X_2$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R-Square) sebesar 37,1% menunjukkan bahwa 37,1% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan. Dalam uji parsial (uji t), lingkungan kerja (X_1) memiliki Thitung $4,888 > T_{tabel} 1,993$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir (X_2) juga signifikan dengan Thitung $5,397 > T_{tabel} 1,990$ dan signifikansi 0,000. Uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung $14,315 > F_{tabel} 3,12$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, pengembangan karir, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam suatu perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik hal itulah yang dimaksud sebagai fungsi

perusahaan yakni manajemen sumber daya manusia. Peran dari sumber daya manusia yang sangat krusial bagi perusahaan yakni sebagai penggerak dari perusahaan itu sendiri. Untuk itu karyawan menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan, mengingat perannya dalam pengendali atas operasional perusahaan. Begitupula dengan Kantor Kecamatan Pinang memiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan dan bertahan dalam jangka waktu yang Panjang.

Penelitian kali ini dilakukan di kantor kecamatan pinang Kota Tangerang yang berlokasi di Jl Hr Rasuna Said, Kunciran Jaya, Pinang, Tangerang. Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang yaitu sebuah lembaga instansi pemerintah yang secara langsung terjun di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang memiliki peran dan serta tanggung jawab untuk berkoordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, maupun pemberdayaan masyarakat. Tentunya masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan dapat lebih sederhana, cepat, dan akurat serta persyaratan pelayanan sesuai prosedur dan memenuhi aturan yang berlaku.

Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat variabel Y yaitu kinerja, kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Nurjaya, 2021). Kinerja menjadi aspek krusial hal ini dikarenakan kinerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2019:67), kinerja mencakup hasil kerja pegawai dari segi kuantitas maupun kualitas.

Berdasarkan data yang telah didapatkan peneliti, didapatkan jika pencapaian kinerja di Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, rata-rata kinerja mencapai 3,59, yang kemudian turun menjadi 3,51 pada tahun 2022, dan kembali menurun menjadi 3,37 pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan perlunya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang terutama dalam hal tanggung jawab. Hal ini mengingat pada belum terselesaikannya atau terpenuhinya target pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu pada data yang didapatkan peneliti juga terlihat adanya penurunan target usaha setiap tahunnya, yakni dari 80,45% pada tahun 2021, turun menjadi 70,20% di tahun 2022, dan kembali menurun menjadi 59,54% pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan adanya kelemahan dalam kinerja pegawai, yang berdampak langsung terhadap penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja tersebut ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mendukung produktivitas pegawai, karena memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu pada data lingkungan kerja yang didapatkan peneliti terlihat jika kondisi lingkungan kerja di instansi masih belum sepenuhnya nyaman dan belum memenuhi target yang diharapkan. Beberapa hal yang mempengaruhinya ialah minimnya pencahayaan, tingkat kebisingan yang tinggi, serta fasilitas kerja yang belum memadai menjadi alasan atas ketidaknyamanan yang berdampak pada tingkat konsentrasi, kinerja, serta produktivitas pegawai. Untuk itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang optimal agar karyawan dapat bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya strategis baik dari individu maupun organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan dalam menjalankan tugas. Menurut Busro (2018) serta Rivai dan Sagala (2016), pengembangan karir berperan penting dalam mendorong kinerja melalui peningkatan keterampilan dan perencanaan karir yang matang. Penelitian Dewi & Utama (2016) mendukung hal ini dengan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan

oleh Putri & Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan karir sangat bergantung pada implementasi yang tepat dan relevan dengan kebutuhan pegawai serta organisasi. Berdasarkan data yang didapatkan peneliti juga menunjukkan Dari total 75 pegawai di Kantor Kecamatan Pinang, hanya 5 pegawai yang berhasil menunjukkan prestasi kerja yang signifikan, hal ini ditandai dengan unggulnya kinerja dan kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai berprestasi ini memiliki sikap sopan dalam berinteraksi, keterbukaan terhadap sesama, serta loyalitas tinggi dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, jumlah tersebut masih sangat kecil dibandingkan keseluruhan pegawai, yang mencerminkan terdapat masalah mendasar dalam sistem pengembangan karir. Wawancara dengan bagian kepegawaian juga mengungkap bahwa pegawai negeri sipil (PNS) memiliki peluang lebih besar dalam pengembangan karir dibandingkan pegawai honorer, dimana pada pegawai honorer memiliki hambatan dalam kenaikan jabatan. Permasalahan ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, terutama ketika hasil kerja yang telah dilakukan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima. Ketidakpuasan tersebut berpotensi memicu konsekuensi negatif seperti penurunan loyalitas, aksi mogok kerja, turunnya kinerja, hingga munculnya lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat merugikan instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Untuk menilai seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, Untuk menilai seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga, Untuk menilai seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang

KAJIAN TEORI

Manajemen

Menurut G.R Terry dalam Supomo & Nurhayati (2019:2) adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai 18 sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”. Menurut Amirullah (2015:5) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harras et al (2020:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara mengatur karyawan dengan aturan dalam rangka mencapai tujuan. Pengertian ini secara tegas menyebutkan dua hal, pertama SDM dan kedua tujuan. Artinya, organisasi menyadari bahwa tujuannya hanya dapat dicapai jika memiliki sumber daya manusia yang handal

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2019:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pengembangan Karir

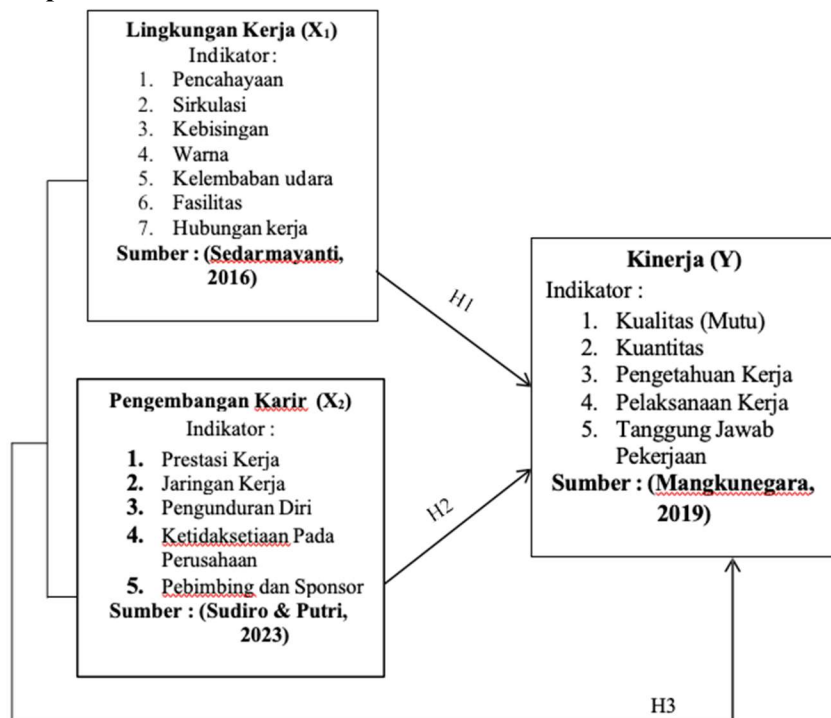
Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang

Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2017). Menurut Siagian dalam Bahri & Nisa (2017) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H0₁ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Tangerang
- Ha₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Tangerang.
- H0₂ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Tangerang.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Tangerang.
- H0₃ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Tangerang
- Ha₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pinang, Kota

Tangerang pada Juni–Juli 2024 dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 75 pegawai. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Kuesioner menggunakan skala Likert sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen instansi terkait. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 26.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------------------|------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,571 | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X ₂) | 0,652 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai(Y) | 0,593 | Reliabel |

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, lingkungan kerja dan implementasi pengembangan karir reliabel terhadap kinerja karyawan dengan nilai *cronbach alpha* 0,57 dan 0,65 di atas mampu diambil kesimpulan bahwasanya semua variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Maka dari itu, variabel sistem lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja pegawai mampu disebut reliabel serta dapat dipergunakan menjadi alat ukur pada penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| N | | 75 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 5,17813165 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,093 |
| | <i>Positive</i> | 0,068 |
| | <i>Negative</i> | -0,093 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,093 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | | ,179 ^c |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, Melalui perhitungan mempergunakan *kolmogorov smirnov* suatu data penelitian disebut normal pada saat nilai *asymp* > 0,05. Didasarkan pada tabel di atas nilai *asymp* 0,179 > 0,05 yang dapat diperoleh kesimpulan bahwasanya data pada penelitian ini bersifat normal.

Multikolinearitas

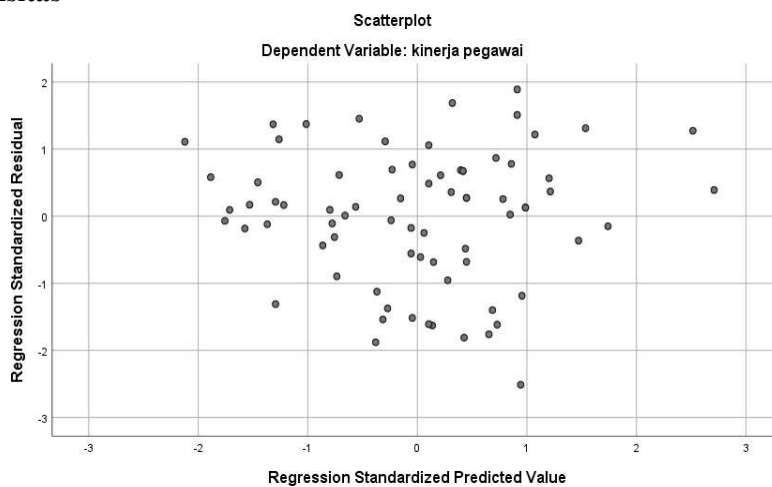
Tabel 3 Nilai VIF

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,713 | 1,402 |
| | X2 | ,713 | 1,402 |

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar $0,713 > 0,10$, dan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir sebesar $1,402 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terbebas dari gejala multikolinieritas.

Heterokedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa, penyebaran data yang tidak membentuk suatu pola tertentu dapat diambil kesimpulan bahwasanya data penelitian bersifat homogen dan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 4 Output Uji Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,863 | 5,505 | | 0,884 | 0,380 |
| | Lingkungan kerja | 0,387 | 0,119 | 0,385 | 3,262 | 0,002 |
| | pengembangan karir | 0,246 | 0,134 | 0,217 | 1,835 | 0,071 |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 26

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 4,863 + 0,387X_1 + 0,246X_2$, dapat disimpulkan bahwa: Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂). Nilai konstanta sebesar 4,863 menunjukkan bahwa jika tidak ada kontribusi dari kedua variabel tersebut, maka nilai dasar kinerja pegawai tetap berada pada angka tersebut. Koefisien lingkungan kerja (0,387) berarti setiap peningkatan satu satuan dalam

lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,387, dengan asumsi pengembangan karir tetap. Sementara itu, koefisien pengembangan karir (0,246) berarti setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,246, dengan asumsi lingkungan kerja tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5 Output Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,501 ^a | 0,251 | 0,241 | 5,33394 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,251 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 25,1%, sedangkan sisanya sebesar (100-25,1%) = 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian.

Tabel 6 Output Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,423 ^a | 0,179 | 0,168 | 5,58544 |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.179 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 17,9%, sedangkan sisanya sebesar (100-17,9%) = 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian.

Tabel 7 Output Analisis Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,609 ^a | 0,371 | 0,353 | 5,779 |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan kerja | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, Koefisien Determinasi/R Square (R²) sebesar 0,371 atau 37,1% (0,371 x 100% = 37,1%) Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 37,1% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi variabel lain.

Uji koefisien Korelasi

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,533 ^a | 0,285 | 0,265 | 5,24956 |

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Lingkungan kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,533. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil penelitian menunjukan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,400-0,599 sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat kekuatan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai memiliki Tingkat hubungan yang sedang

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| | | B | Std. Error | Beta | | |
|---|------------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 4.670 | 6.103 | | 0.765 | 0.447 |
| | Lingkungan kerja | 0.560 | 0.114 | 0.502 | 4.888 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4.888 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig$ 0,01 atau (0,000 < 0,01). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,885 | 4,340 | | 1,586 | 0,117 |
| | Pengembangan Karir | 0,715 | 0,112 | 0,604 | 6,392 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (6,392 > 1,993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < sig$ 0.05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) Dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 788,981 | 2 | 394,491 | 14,315 | ,000 ^b |
| | Residual | 1984,166 | 72 | 27,558 | | |
| | Total | 2773,147 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, Lingkungan kerja

Sumber : Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai signifikansi uji simultan adalah 0,000 < 0,05. Dan nilai f hitung > f tabel (14.315 > 3,12). Maka diperoleh kesimpulan bahwasanya berdasarkan uji simultan yang dihitung dengan bantuan SPSS lingkungan kerja

(X1) dan pengembangan karir (X2) secara keseluruhan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinang.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan, pertama, Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kinerja Pegawai. Karena nilai t hitung (4.888) lebih besar dari t tabel (1,993) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050. Ini berarti peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang. Karena nilai t hitung (6.392) lebih besar dari t tabel (1,993) dan nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari 0,050. Ini berarti peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, Lingkungan Kerja (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang. Karena Karena nilai F hitung (14.135) lebih besar dari F tabel (3,12) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti peningkatan lingkungan kerja dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2014). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari. (2019). *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- Ambar, T. S., and Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah. (2015). *Prinsip –Prinsip Manajemen Pemasaran*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, N. D. (2012). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, Z., and Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Eureka Media Aksara.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nana, S. (2015). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., and Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. (2016). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Sumatera Utara: UMSU Press.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih. (2011). *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan Amos 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soedarso, S. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori perencanaan Strategi isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sudiro, A., and Putri, O. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publising Service.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R., and Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H., and Sobari, N. (2013). *Aplikasi Teknik Multivariate Untuk Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Skripsi:

- Gultom, H. E. (2020). *Sistem Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Punishment Pengaruhnya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat*. (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Pratiwi, D. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Marketing PT. Putra Guna Jaya Mulia Surabaya*. (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya).

Sesaria, M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)*. (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Jurnal:

- Adriyanto, A., and Muchlis, N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, kesejahteraan, dan kepemimpinan komandan KRI terhadap motivasi kerja prajurit pengawak KRI di Satkor Koarmatim. *Jurnal Strategi Pertahanan Laut*. Retrieved from <https://jurnalprodi.idu.ac.id/index.php/SPL/article/view/56>
- Ajizah, L. N., Suyoto, S., and Widhiandono, H. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Banyumas. *Media Ekonomi*, 15(1), 38–48. Retrieved from <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MEDEK/article/view/1287/1125>
- Akhmal, A., Laia, F., and Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/270198245.pdf>
- Anggraeni, D., and Sanusi, E. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astra Otoparts Tbk Divisi Ssc (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>
- Arismunandar, M. F., and Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/5129/463> 9
- Bahri, S., and Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Budy, D. A., and Hartini. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inetrvening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 20(1), 1–11. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/285041-pengaruh-pengembangan-karir-dan-lingkung-99ec1977.pdf>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dewi, N. L. P. A. A., and Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494– 5523. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1370622&val=989&title=PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYA MAS ART GALLERY>
- Disa, L. Z., and Djastuti, I. (2019). Analisis Pengaruh Penghargaan Dan Pengembangan Karier Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI Air Nav Indonesia Kota Tangerang).

- Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., and Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hakim, A., Effendy, S., and Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33. Retrieved from <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/13941/9229>
- Halifasya, Y., and Ramdani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(11), 334–344. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/1857/1494>
- Handoko, D. S., and Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Harras, H., Sugiarti, E., and Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Joko, T., Munir, R., and Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2).
- Kaengke, A. S., Tawal, B., and Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1). Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/19099/18657>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., and Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431–440. Retrieved from <https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/download/92/88>
- Nurhidayah, S., and Umam, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Institut Agama Islam Negeri Surakarta*, 15, 119. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/296475326.pdf>
- 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), 60–75. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Pio, R. J. (2017). Perencanaan dan pengembangan karir. *Seminar Nasional TIK Dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), 207–215. Retrieved from <https://journal.universitاسbumigora.ac.id/index.php/sociotech2017/article/view/308>

- Putri, N. R., and Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55. Retrieved from <https://www.academia.edu/download/69217475/853.pdf>
- Rahayu, M. S., and Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rambe, M. F. A. A., and Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 145–152. Retrieved from [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2988678&val=26848&title=Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2988678&val=26848&title=Pengaruh%20Pengembangan%20Karir%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Pada%20PT%20Nubika%20Jaya%20Kabupaten%20Labuhan%20Batu%20Selatan)
- Rawi, R. D. P., and Halina, N. (2019). Analisis Pengembangan Karir Yang Efisien Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Sorong. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–10. Retrieved from <https://osf.io/preprints/inarxiv/b43a7/download>
- Rialmi, Z., and Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Rizky, M. (2022). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. Retrieved from <https://dinastirev.org/JIMT/article/download/832/526>
- Rozi, A., and Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>
- Sabilila, R. A., and Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Sosial Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10). Retrieved from <http://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4936/4948>
- Saeu, A. A. (2018). Pengaruh Pembinaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(3), 238–241. Retrieved from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/viewFile/1801/1478>
- Saragih, J. W. P., Sudarmadji, S., and Aripin, A. (2022). Peran Mediasi Pengembangan Karir pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(2), 44–52. Retrieved from <http://ojs.labora.ac.id/index.php/bisnis/article/download/17/19>
- Seku, S. I., and Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15. Retrieved from <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/download/7214/5373>
- Sihaloho, R. D., and Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

- Retrieved from
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/download/413/406>
- Sihombing, W. F., Nasution, A. P., and Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soefindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1(3), 377–386. Retrieved from
<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/download/2737/2236>
- Sulaeman, A. (2018). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Cakrawala Citramega. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 125–145. Retrieved from
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068530&val=16020&title=ANALISIS PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA PT CAKRAWALA CITRAMEGA](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068530&val=16020&title=ANALISIS%20PENGARUH%20KUALITAS%20PELAYANAN%20DAN%20PRODUK%20TERHADAP%20KEPUASAN%20PELANGGAN%20PADA%20PT%20CAKRAWALA%20CITRAMEGA)
- Tamalika, T. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyatama Saviera Palembang. *Jurnal Desiminasi Teknologi*, 5(2). Retrieved from <https://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/teknik/article/viewFile/380/355>
- Thamrin, and Setiyadi, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Senyum Indah Indonesia Jakarta Selatan. *Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia)*, 2(4). Retrieved from
<https://media.neliti.com/media/publications/563904-pengaruh-motivasi-kerja-dan-stres-kerja-54b336cd.pdf>