

PERAN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA INDUSTRI KIMIA DI PT. SINDOPEX PEROTAMA

Oleh:

Yodik Lestyo Widi

Dosen Pembimbing:

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CFP

Progam Studi Manajemen

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April 2023



PENDAHULUAN

Industri kimia menjadi salah satu sektor yang mendapat prioritas pengembangan pemerintah. Sebab, industri ini mampu memberikan kontribusi yang signifikan bagi perekonomian nasional. Kontribusi industri kimia terhadap perekonomian sangat signifikan karena dapat menyerap modal yang besar, menciptakan lapangan kerja, serta menghasilkan nilai tambah. Industri kimia juga diharapkan dapat menjadi prime mover pembangunan industri nasional untuk mendukung pembangunan berkelanjutan dan Visi Indonesia 2045.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Riski Indra selaku Human Resources & General Affair (HR&GA) Manager menjelaskan bahwa dalam beberapa bulan terakhir adanya penurunan kinerja dari karyawan di PT. Sindopex Perotama, kemungkinan pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja yang menjadi faktor banyaknya keluhan dari karyawan yaitu, kurang adanya peluang karir ataupun pelatihan kerja, menurunnya semangat kerja karyawan, dan beberapa lingkungan kerja yang masih perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan nyaman dalam bekerja.



PENDAHULUAN

Penelitian ini juga identik dengan SDGs poin ke-Delapan merupakan tujuan paling penting untuk serikat pekerja. Tujuan ini berupaya untuk mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kerja layak bagi karyawan. Terdapat sepuluh elemen substantif yang mencakup pengukuran pekerjaan layak. Pengembangan karir identik dengan elemen penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif, motivasi identik dengan elemen menggabungkan pekerjaan, dan lingkungan kerja identik dengan elemen lingkungan kerja yang aman. Sehingga nantinya pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada pertumbuhan ekonomi.

Adapun tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.



METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT. Sindopex Perotama
Ds. Kramat Temenggung
Kec. Tarik, Kab. Sidoarjo

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Probability Sampling, yaitu: Simple Random Sampling

Jenis, Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Kuantitatif, Data Primer dan Data Sekunder, Kuisioner

Populasi dan Sampel

- Populasi
187 karyawan
- Sampel (Rumus Slovin)
128 responden

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{187}{1 + 187 \cdot (0,05)^2} = \frac{187}{1 + 0,4675} = 128 \text{ responden}$$

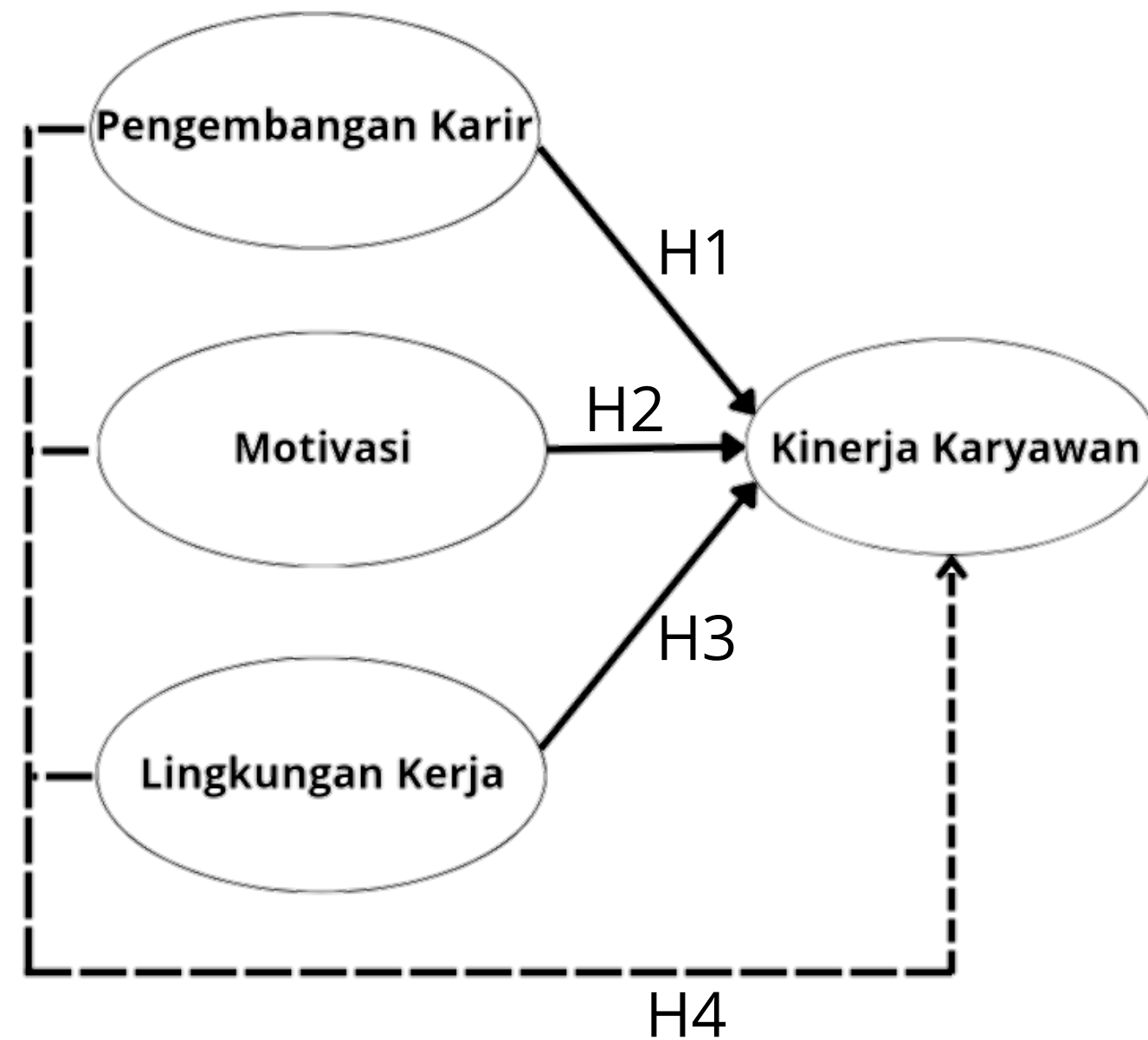
Pengukuran Variabel (Skala Likert)

Sangat Setuju (Poin 5), Setuju (Poin 4), Netral (Poin 3),
Tidak Setuju (Poin 2), Sangat Tidak Setuju (Poin 1)

Data diolah menggunakan SPSS 22



METODE PENELITIAN



HIPOTESIS

- H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

- **Indikator Pengembangan Karir**

1. Latar Belakang Pendidikan
2. Pelatihan
3. Pengalaman Kerja
4. Kebijakan Manajemen

- **Indikator Motivasi**

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Sosial
3. Kebutuhan akan Penghargaan
4. Kebutuhan Perwujudan Diri

- **Indikator Lingkungan Kerja**

1. Bangunan Tempat Kerja
2. Peralatan Kerja yang Memadai
3. Hubungan Rekan Kerja Setingkat
4. Hubungan Atasan dengan Karyawan

- **Indikator Kinerja Karyawan**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

No.	Variabel	Taraf Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
Pengembangan Karir (X1)						
1.	X1.1	0,05	0,707	0,146	0,000	Valid
2.	X1.2	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
3.	X1.3	0,05	0,879	0,146	0,000	Valid
4.	X1.4	0,05	0,428	0,146	0,000	Valid

No.	Variabel	Taraf Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
Motivasi (X2)						
1.	X2.1	0,05	0,764	0,146	0,000	Valid
2.	X2.2	0,05	0,848	0,146	0,000	Valid
3.	X2.3	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
4.	X2.4	0,05	0,806	0,146	0,000	Valid

No.	Variabel	Taraf Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
Lingkungan Kerja (X3)						
1.	X3.1	0,05	0,845	0,146	0,000	Valid
2.	X3.2	0,05	0,831	0,146	0,000	Valid
3.	X3.3	0,05	0,826	0,146	0,000	Valid
4.	X3.4	0,05	0,760	0,146	0,000	Valid

No.	Variabel	Taraf Signifikansi	r Hitung	r Tabel	Sig.	Ket
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Y1	0,05	0,767	0,146	0,000	Valid
2.	Y2	0,05	0,751	0,146	0,000	Valid
3.	Y3	0,05	0,713	0,146	0,000	Valid
4.	Y4	0,05	0,670	0,146	0,000	Valid
5.	Y5	0,05	0,731	0,146	0,000	Valid

$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$

$\text{Sig.} < 0,05$



Valid

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	r Tabel	Ket
Pengembangan Karir	0,668	0,6	0,146	Reliabel
Motivasi	0,834	0,6	0,146	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,832	0,6	0,146	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,776	0,6	0,146	Reliabel

nilai Alpha Cronbach $>$ 0,6 (Nilai Kritis)



Reliabel



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

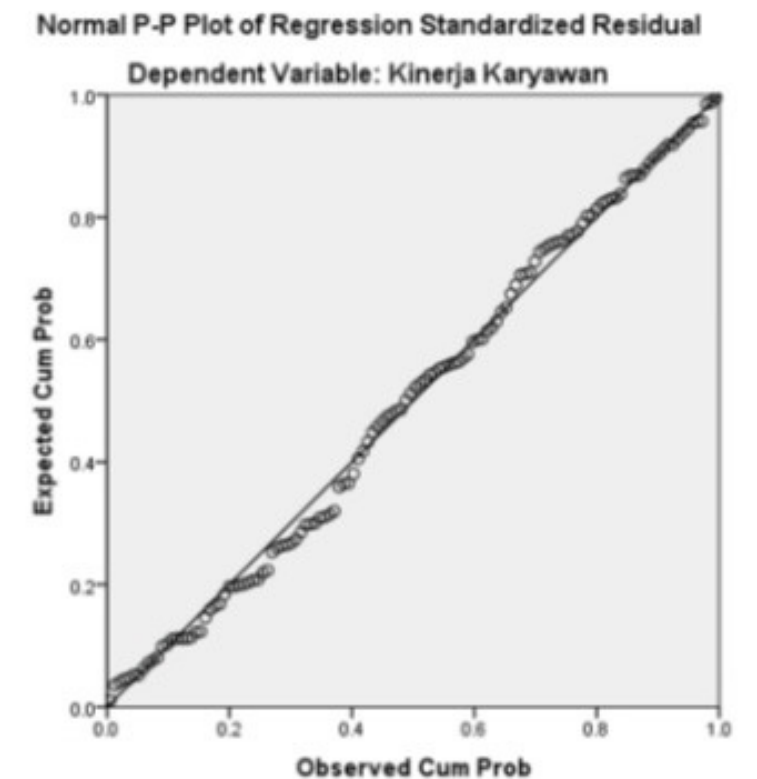
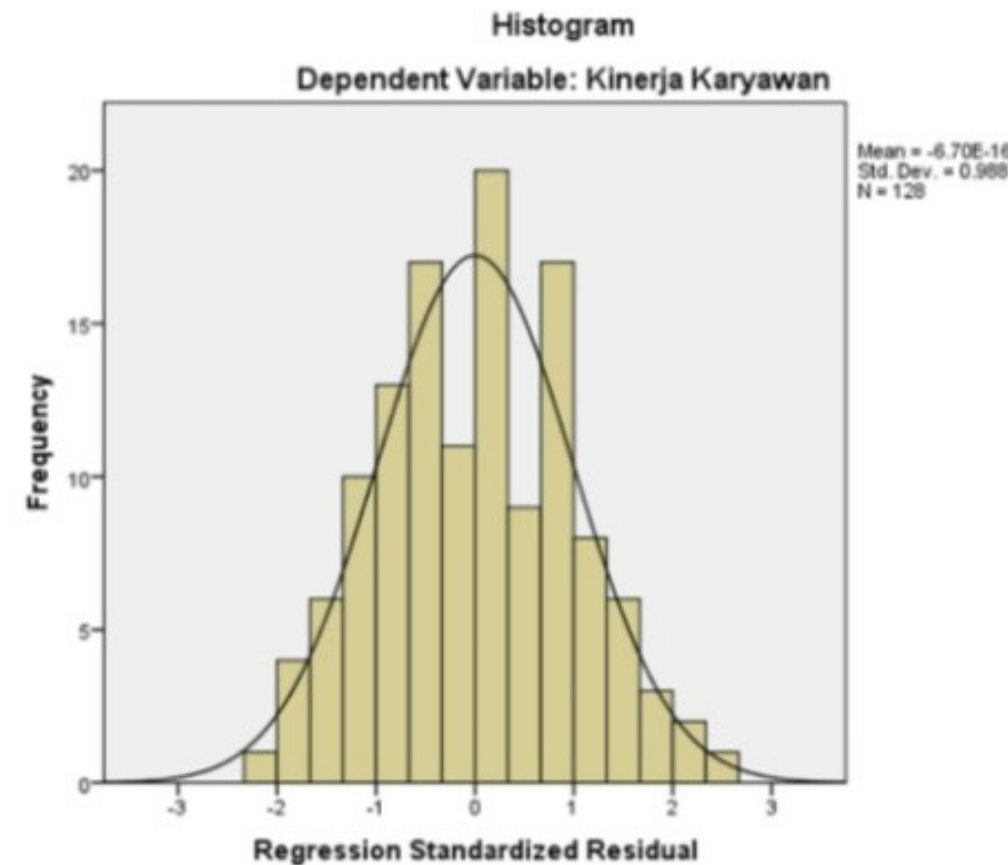
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82102677
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.043
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Jika nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	6.778	1.956		3.466	.001		
	Pengembangan Karir	.326	.105	.254	3.117	.002	.845	1.183
	Motivasi	.281	.079	.286	3.545	.001	.860	1.162
	Lingkungan Kerja	.244	.070	.266	3.503	.001	.976	1.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas.

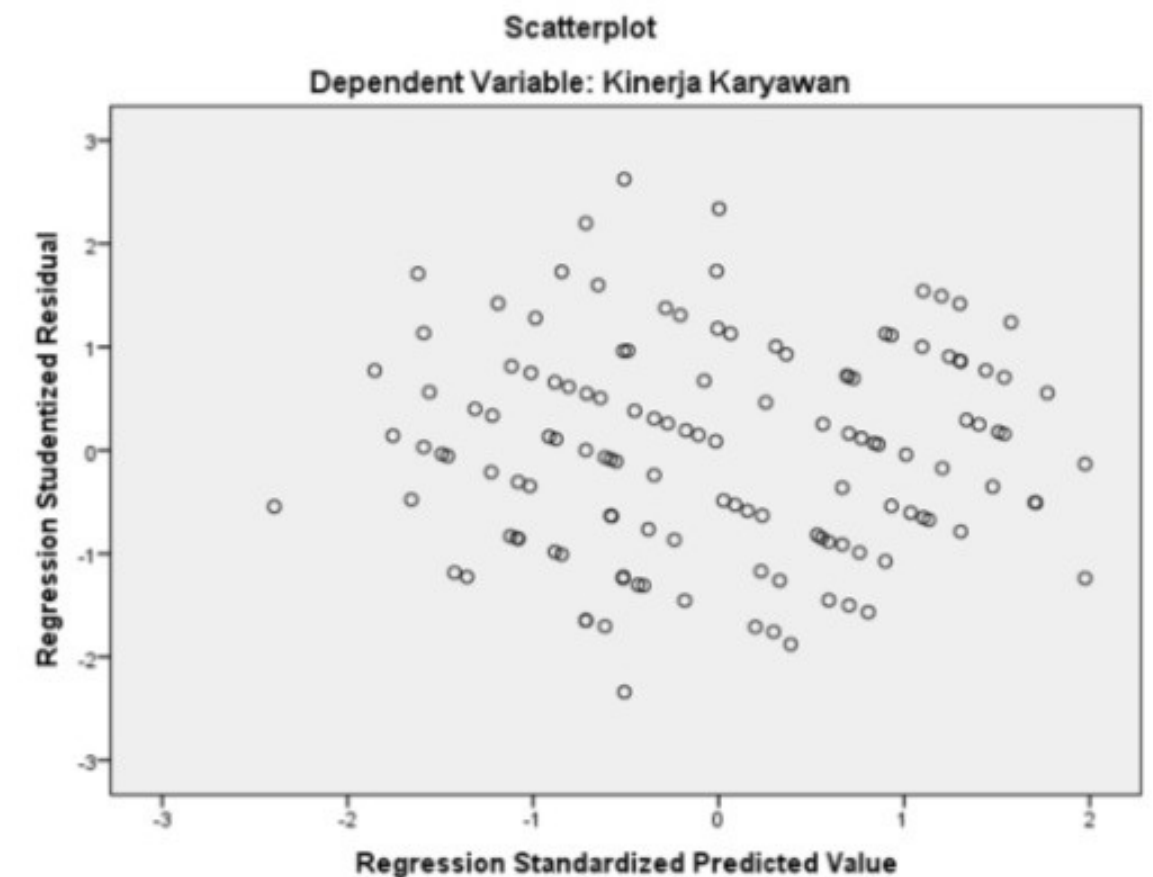
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	1.097		1.452	.149
	Pengembangan Karir	.067	.059	.111	1.144	.255
	Motivasi	-.053	.045	-.113	-1.181	.240
	Lingkungan Kerja	-.023	.039	-.052	-.578	.564

a. Dependent Variable: RES_2



Hasil dari Uji Heteroskedastisitas, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan Sig. > 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.304	.288	1.84292	1.862

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai $d = 1,862$, $dU = 1,7596$, $dL = 1,6638$, $4-dU = 2,2404$ dengan syarat ketentuan sebagai berikut: $dL < d < 4-dU = 1,6638 < 1,862 < 2,2404$.
Sehingga dapat dinyatakan bahwa model ini lolos Uji Autokorelasi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.778	1.956		3.466	.001
	Pengembangan Karir	.326	.105	.254	3.117	.002
	Motivasi	.281	.079	.286	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.244	.070	.266	3.503	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didapatkan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 6,778 + 0,326X_1 + 0,281X_2 + 0,244X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (β_0) sebesar 6,778
2. Koefisien variabel Pengembangan Karir (β_1) sebesar 0,326
3. Koefisien variabel Motivasi (β_2) sebesar 0,281
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,244



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t

Nilai Sig. < 0,05

t Hitung > t Tabel

Diketahui t Tabel = 1,657

H diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.778	1.956		3.466
	Pengembangan Karir	.326	.105	.254	3.117
	Motivasi	.281	.079	.286	3.545
	Lingkungan Kerja	.244	.070	.266	3.503

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.319	3	61.440	18.090	.000 ^b
	Residual	421.150	124	3.396		
	Total	605.469	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

Uji F

Nilai Sig. < 0,05

F Hitung > F Tabel

Diketahui F Tabel = 2,68

Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.552 ^a	.304	.288	1.84292	1.862

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui nilai (Rsquare) sebesar 0,304, hal ini mengandung arti bahwa Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu memberikan kontribusi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel pengembangan karir, $t_{hitung} = 3,117 > t_{tabel} = 1,657$ dan nilai Sig. $0,002 < 0,05$, sehingga H1 yang menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan PT Sindopex Perotama akan dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel motivasi, $t_{hitung} = 3,545 > t_{tabel} = 1,657$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, sehingga H2 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Menurut informasi dari karyawan PT Sindopex Perotama, menurunnya semangat kerja karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi pada karyawan PT Sindopex Perotama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan dengan menggunakan uji t variabel lingkungan kerja, $t_{hitung} = 3,503 > t_{tabel} = 1,657$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, sehingga H3 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Berdasarkan penjelasan dari karyawan PT Sindopex Perotama bahwasanya lingkungan tempat kerja memang terasa kurang nyaman, sehingga membuat karyawan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

4. Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilakukan menggunakan uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 18,090 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $18,090 > F_{tabel} 2,68$, sehingga H4 diterima atau terbukti. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan baik pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja di PT Sindopex Perotama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.



REFERENSI

- [1] T. S. Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, "Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang," J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. dan Akuntansi), vol. 6, no. 1, pp. 14–31, 2022.
- [2] M. Adamy, Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016.
- [3] Y. U. Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, "Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 6, no. 1, pp. 341–350, 2018.
- [4] D. P. Sari and Y. Candra, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," J. Ekon. Dan Manaj. Sist. Inf., vol. 1, no. 3, pp. 224–228, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
- [5] W. F. Sihombing, A. P. Nasution, and Y. Prayoga, "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfindo Aek Pamienke Kabupaten Labuhanbatu Utara," JUMSI J. Manaj. Akunt., vol. 1, no. 3, pp. 377–386, 2021.
- [6] N. K. S. S. Natalia and I. G. S. K. Netra, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA," E-Jurnal Manaj., vol. 9, no. 4, pp. 1507–1526, 2020, [Online]. Available: <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>.
- [7] F. Rozy, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA," Bareking J. Ilmu Mat. dan Terap., vol. 15, no. 2, pp. 267–276, 2021.
- [8] A. Pramukti, "PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI," J. Celeb. equilibrium, vol. 1, no. 1, pp. 17–23, 2019.
- [9] L. Februdianto and M. Rofiudin, "ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO2000 MALANG-SUTOYO," J. Eksis, vol. 13, no. 2, pp. 23–37, 2021.
- [10] Asmawiyah, A. Mukhtar, and Nurjaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," J. Mirai Manag., vol. 5, no. 2, pp. 338–401, 2020, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- [11] S. Djaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi," Bul. Stud. Ekon., vol. 26, no. 1, p. 72, 2021, doi: 10.24843/bse.2021.v26.i01.p06.
- [12] N. S. Barkhiyyah and A. Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya," J. Ekon. Syariah Teor. dan Terap., vol. 7, no. 1, p. 183, 2020, doi: 10.20473/vol7iss20201pp183-198.

REFERENSI

- [13] F. S. R. Marsel Mario Minggu, Victor P. K. Lengkong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 1, pp. 1071–1080, 2019.
- [14] Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At PT. FIF Group Manado," J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 3, pp. 2811–2820, 2019.
- [15] M. G. A. Sumakud and I. Trang, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEBAHAGIAAN KERJA, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI SAMSAT KOTA KOTAMOBAGU," EMBA, vol. 8, no. 2, pp. 429–440, 2021.
- [16] B. U. C. Issn, L. O. H. Warongan, and G. O. H. Dotulong, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON," Lumintang 963 J. EMBA, vol. 10, no. 1, pp. 963–972, 2022.
- [17] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTIRTA SUAKA," DIMENSI, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020.
- [18] R. A. Nialda, J. E. Kaawoan, and S. Sampe, "Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGS) Pekerjaan Layak Di Kabupaten Minahasa Utara," J. Gov., vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [19] W. Mohammad, N. R. Maulidiyah, and Di. T. Nurhasanah, "IDENTIFIKASI MASALAH PEKERJAAN YANG LAYAK BERDASARKAN DATA PEKERJAAN ORANG TUA MAHASISWA UNPAD TAHUN 2017," J. Syntax Admiration, vol. 3, no. 4, pp. 621–631, 2022.
- [20] I. B. Dawud Royan, Eka Askafi, "Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid -19 Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Tulungagung," Otonomi, vol. 22, no. 1, 2022.
- [21] P. Emmy and J. R. Wanma, "PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI PAPUA," JUMABIS J. Manaj. Bisnis, vol. 5, no. 2, pp. 77–89, 2021.
- [22] R. D. Sihaloho and H. Siregar, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN," J. Ilm. SOCIO SECRETUM, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2019.
- [23] C. Apsari and R. Syarif, "Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI," J. IKRAITH-EKONOMIKA, vol. 5, no. 2, pp. 8–15, 2022.
- [24] V. J. S. Tiyaniti, S. Wilujeng, and A. Nu Graha, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang," J. Ris. Mhs. Manaj., vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5395>.
- [25] D. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. 2013.
- [26] E. Perdana K, Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. 2016.
- [27] Z. Rauzatul Jannah, Muhammad Diah, "PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BIREUEN," J. Adm. Bisnis, vol. 4, no. 2, pp. 1–8, 2021.

