



The Role of Career Development in Improving Performance in the Chemical Industry at PT. Sindopex Perotama

Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Industri Kimia Di PT Sindopex Perotama

Yodik Lestyo Widi¹⁾, Kumara Adji Kusuma ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of career development, motivation, and work environment on employee performance at PT Sindopex Perotama. Research using quantitative methods. Sampling using probability sampling technique includes simple random sampling. Determination of the sample using the Slovin formula with a total of 128 respondents. The results show that: (1) Career Development has an effect on Employee Performance, as evidenced by the results of t count $>$ t table and $Sig. 0.002 < 0.05$ so it is concluded that $H1$ is accepted. (2) Motivation has an effect on Employee Performance, as evidenced by the results of t count $>$ t table and $Sig. 0.001 < 0.05$ so it is concluded that $H2$ is accepted. (3) the work environment affects employee performance, as evidenced by the results of t count $>$ t table and $Sig. 0.001 < 0.05$ so it is concluded that $H3$ is accepted. (4) Career Development, Motivation, and Work Environment simultaneously affect Employee Performance, as evidenced by the results of F count $>$ F table and $Sig. 0.000 < 0.05$ so it is concluded that $H4$ is accepted.

Keywords - Career Development; Motivation; Work environment;. Employee performance.

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sindopex Perotama. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampling menggunakan teknik probability sampling meliputi simple random sampling. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan total sebanyak 128 responden. Hasil menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil t hitung $>$ t tabel dan nilai $Sig. 0,002 < 0,05$ sehingga disimpulkan $H1$ diterima. (2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil t hitung $>$ t tabel dan nilai $Sig. 0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan $H2$ diterima. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil t hitung $>$ t tabel dan nilai $Sig. 0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan $H3$ diterima. (4) Pengembangan Karir, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan hasil F hitung $>$ F tabel dan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan $H4$ diterima.

Kata Kunci – Pengembangan Karir; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

I. 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.

PT. Sindopex Perotama merupakan perusahaan industri kimia yang memproduksi Hidrogen Peroksida (H_2O_2) yang berguna untuk pemutih kertas, pengolahan limbah, dan lain sebagainya. Hidrogen Peroksida (H_2O_2) merupakan salah satu jenis pemutih ramah lingkungan yang tidak merusak kesehatan. Disamping itu PT. Sindopex Perotama juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memadai guna menjalankan aktifitas produksi perusahaan.

Sumber Daya Manusia ialah asset penting di sebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Pada setiap perusahaan kerap kali hanya menuntut sumber daya manusia untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil serta kualitas yang unggul, tanpa memperhatikan permasalahan kinerjanya. Padahal terdapat aspek yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik pada tenaga kerja seperti pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja dalam perusahaan guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya [1].

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki ketentuan untuk bisa dilakukan dalam

mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), sehingga standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan pekerjaan tersebut untuk dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Wirawan (2009) kinerja (*performance*) adalah sesuatu yang dihasilkan oleh berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan maupun profesi dalam jangka waktu tertentu[2].

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya pengembangan karir bagi karyawan secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai jenjang karir yang baik. Selain pengembangan karir, motivasi juga menjadi bagian paling penting bagi karyawan didalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Selain pengembangan karir dan motivasi, lingkungan kerja juga menjadi unsur terpenting untuk memberikan efek aman dan nyaman kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Riski Indra selaku *Human Resources & General Affairs (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.

Tabel 1. Laporan Kinerja Karyawan PT Sindopex Perotama

Year	Quarterly	Employee Performance Appraisal						Total Employees
		A (Excellent)	%	B (Good)	%	C (Average)	%	
2021	I	26	12,04	82	37,96	97	44,91	11
	II	29	13,43	103	47,69	70	32,41	14
	III	22	10,43	95	45,02	82	38,86	12
	IV	18	8,82	79	38,73	84	41,18	23

Sumber: PT. Sindopex Perotama

Berdasarkan tabel 1. laporan kinerja karyawan PT. Sindopex Perotama diatas, kategori nilai A pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 2% - 3% pada kuartal II hingga kuartal IV, kategori nilai B pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 3% - 7% pada kuartal II hingga kuartal IV, sedangkan kategori nilai C dan D mengalami fluktuasi naik turun. Peristiwa ini dapat diindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Sindopex Perotama. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya, yaitu pengembangan karir.

Pengembangan karir menurut Komang adalah pengembangan diri yang dilakukan individu guna mencapai rencana karirnya dan peningkatan sumberdaya manusia untuk meraih rencana kerja sesuai dengan program dan jenjang pada perusahaan ataupun organisasi [3]. Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas[4]. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut

Adanya pengembangan karir tentu diinginkan setiap karyawan dalam organisasi tempat kerjanya. Karyawan yang mampu menunjukkan hasil kinerja yang baik tentunya akan mendapatkan pengembangan karir yang bagus di dalam organisasi atau suatu perusahaan. Hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Berbagai macam penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5] dan [6]. Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan [7] dan [8].

Selain pengembangan karir, pentingnya motivasi bagi suatu organisasi untuk mendukung perilaku manusia mencapai hal-hal yang optimal dan melaksanakan tugas secara maksimal. Jika karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, manajemen sumber daya manusia dapat mencapai kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan maupun bisnis.

Motivasi menurut Bangun adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi menurut Sedarmayanti merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya [3].

Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja. Kajian literatur atas penelitian terdahulu tentang hubungan motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9] dan [10]. Selanjutnya, ada juga beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [11] dan [12].

Tidak hanya pengembangan karir dan juga motivasi, lingkungan kerja perusahaan juga harus diperhatikan. Hal tersebut dikarenakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan

kerja yang nyaman bisa meningkatkan kinerja karyawan dan juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang tidak sesuai akan mengurangi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja menurut Bangun adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan [13].

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14], dan [15]. Selanjutnya, ada juga beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [16] dan [17].

Pada 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 [18]. Pengukuran Pekerjaan yang Layak mencakup sepuluh elemen substantif, yaitu: kesempatan kerja; penghasilan yang memadai dan pekerjaan yang produktif; waktu kerja yang layak; menggabungkan pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi; pekerjaan yang harus dihapuskan; stabilitas dan keamanan kerja; kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan; lingkungan kerja yang aman; keamanan sosial; dan, dialog sosial, perwakilan pengusaha dan pekerja [19]. 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.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul: Peran Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Industri Kimia di PT Sindopex Perotama.

Berdasarkan latar belakang masalah maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan penelitian, maka tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 4) Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan karir, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE

Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam penelitian Dawud Royan & Eka Askafi (2022) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Dimensi pengembangan karir ada tiga, yaitu sebagai berikut [21]:

1. Latar belakang pendidikan. Yaitu diakuinya latar pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tugasnya.
2. Pelatihan. Yaitu adanya pelatihan bagi karyawan terkait tugasnya.
3. Pengalaman kerja. Merupakan pengakuan oleh perusahaan terhadap pengalaman kerja terkait tugasnya.
4. Kebijakan perusahaan. Yaitu adanya kebijakan perusahaan atau manajemen tentang pengembangan karir.

Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan dalam penelitian Emmy & Wanma (2021) bahwa kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan perwujudan diri akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Indikator-indikator motivasi, yaitu[22]:

1. Kebutuhan fisik. Perusahaan memberikan gaji dan bonus sesuai dengan tugas karyawannya.
2. Kebutuhan sosial. Merupakan pemberian support dan dukungan dari rekan kerja.
3. Kebutuhan akan penghargaan. Perusahaan memberikan penghargaan apresiasi atas prestasi kinerja karyawannya.
4. Kebutuhan perwujudan diri. Karyawan dapat mengupgrade keterampilan dan skill melalui pelatihan ataupun pendidikan yang disediakan atau diselenggarakan oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto dalam penelitian Sihaloho & Siregar (2019). Indikator lingkungan kerja, yaitu [23]:

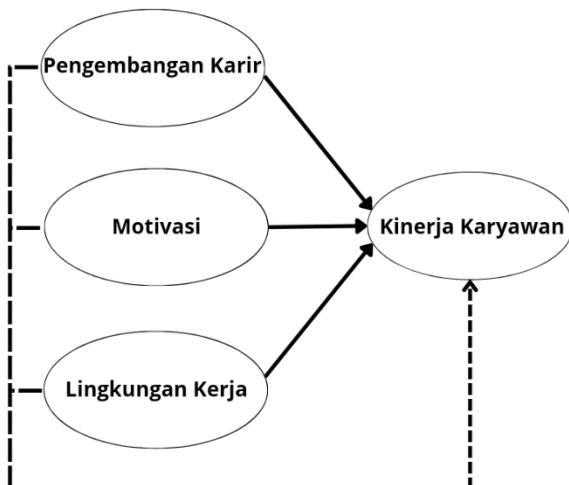
1. Bangunan tempat kerja. Merupakan bangunan tempat kerja dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peralatan kerja yang memadai. Merupakan peralatan yang lengkap dan memadai sangat dibutuhkan karyawan.
3. Hubungan rekan kerja setingkat. Yaitu memiliki jalinan atau hubungan yang baik dengan rekan kerja.
4. Hubungan atasan dengan karyawan. Terjainnya hubungan yang baik dan saling menghormati antara atasan dan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan Malayu dalam penelitian Apsari & Syarif (2022) merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan individu untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, integritas, dan waktu[24]. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam penelitian Triyanti (2021), yaitu[25]:

1. Kualitas. Yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah output yang dihasilkan atau terselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Efektivitas. Efektivitas merupakan peningkatan hasil output dari setiap pekerjaan.
5. Kemandirian. Merupakan komitmen kerja dan tanggung jawab kepada organisasi.

Kerangka Pikir Penelitian



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kerangka penelitian, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 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

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berdasarkan dari filosofi positifisme dan dipergunakan untuk mempelajari populasi ataupun juga sampel tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan mengenakan alat penelitian, suatu analisis data yang memiliki sifat kuantitatif ataupun juga statistik, dan dimaksudkan guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. [26]

Jumlah populasi yang diambil peneliti sebanyak 187 karyawan. Sumber data yang peneliti dapatkan melalui survei karyawan pada PT. Sindopex Perotama. Sampel penelitian menggunakan rumus Slovin dengan sampel yang ditolerir 5%, yaitu [26]:

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

Hasil dari perhitungan diatas maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 128 responden di PT. Sindopex Perotama. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling yang meliputi Simple Random Sampling.

Dalam penelitian ini ada dua sumber yang dipakai, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Data sekunder adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Pada penelitian ini pengumpulan data yang dipakai kuisioner yang merupakan teknik memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawabkemudian dilakukan dengan pengumpulan data Kembali yang sudah diisi. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: sangat setuju (poin 5), setuju (poin 4), netral (poin 3), tidak setuju (poin 2), dan sangat tidak setuju (poin 1).

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian terhadap instrumen kuisioner yang dibentuk sesuai guna mengukur sahnya suatu instrument kuisioner, ketepatan, dan kecermatan. [27]

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk menguji atau mengukur kehandalan peralatan survei. Metode yang umum dipakai didalam penelitian adalah metode Alpha Cronbach. [27]

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Sampel yang diambil dari populasi dimaksud apakah ada yang berdistribusi normal untuk dilakukan uji menggunakan Uji Normalitas. Teknik yang bisa digunakan untuk uji normalitas, antara lain Uji Kolmogorov-Smirnov dan dengan grafik. [27]

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah apakah ada hubungan antar variabel independen atau bebas kemudian yang kemudian digunakan alat uji model regresi. [27]

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan hubungan antara dip error pada periode waktu tertentu dan dip error pada periode waktu sebelumnya dapat diketahui melalui pengujian model regresi. [27]

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat untuk menguji model regresi guna menemukan ketidak samaan varians dengan residual dari satu pengamatan menuju pengamatan lainnya. [27]

Analisis Regresi Berganda

Analisis dari regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur ada-tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus dari regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Variabel pengembangan karir

X_2 : Variabel motivasi

X_3 : Variabel lingkungan kerja

b_1, b_2, b_3 : Koefisien

e : Standar eror

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji hipotesis digunakan dengan uji-t untuk menyelidiki dan mengkonfirmasi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). [28]

2. Uji-F

Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan, digunakan ujiF. [28]

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Variabel	Taraf Sig.	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir (X₁)						
1.	X _{1.1}	0,05	0,707	0,146	0,000	Valid
2.	X _{1.2}	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
3.	X _{1.3}	0,05	0,879	0,146	0,000	Valid
4.	X _{1.4}	0,05	0,428	0,146	0,000	Valid
Motivasi (X₂)						
1.	X _{2.1}	0,05	0,764	0,146	0,000	Valid
2.	X _{2.2}	0,05	0,848	0,146	0,000	Valid
3.	X _{2.3}	0,05	0,849	0,146	0,000	Valid
4.	X _{2.4}	0,05	0,806	0,146	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)						
1.	X _{3.1}	0,05	0,845	0,146	0,000	Valid
2.	X _{3.2}	0,05	0,831	0,146	0,000	Valid
3.	X _{3.3}	0,05	0,826	0,146	0,000	Valid
4.	X _{3.4}	0,05	0,760	0,146	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Y ₁	0,05	0,767	0,146	0,000	Valid
2.	Y ₂	0,05	0,751	0,146	0,000	Valid
3.	Y ₃	0,05	0,713	0,146	0,000	Valid
4.	Y ₄	0,05	0,670	0,146	0,000	Valid
5.	Y ₅	0,05	0,731	0,146	0,000	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh item variabel memiliki r hitung > r tabel dan Sig. < 0,05. Sehingga dapat dikemukakan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel-variabel tersebut yaitu valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X₁)	0,668	0,6	0,146	Reliabel
Motivasi (X₂)	0,834	0,6	0,146	Reliabel
Lingkungan Kerja (X₃)	0,832	0,6	0,146	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,6	0,146	Reliabel

Sumber: data diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas diatas, nilai Alpha Cronbach pada variabel Pengembangan Karir (X₁) sebesar 0,668, Motivasi (X₂) sebesar 0,834, Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,832, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,776. Hasil nilai Alpha Cronbach > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data reliabel.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Data	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Test	.057	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	Normal

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel diatas didapatkan nilai Asymp. Sig. > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X₁)	.845	1.183
Motivasi (X₂)	.860	1.162
Lingkungan Kerja (X₃)	.976	1.025

Sumber: data diolah, 2022

Jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari Uji Multikolinieritas pada tabel diatas menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

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

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 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.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	1.097	1.452	.149
	Pengembangan Karir	.067	.059	1.144	.255
	Motivasi	-.053	.045	-.113	.240
	Lingkungan Kerja	-.023	.039	-.052	.564
a. Dependent Variable: RES_2					

Sumber: data diolah, 2022

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas ditunjukkan dengan Sig. > 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.778	1.956	3.466	.001
	Pengembangan Karir	.326	.105	3.117	.002
	Motivasi	.281	.079	3.545	.001
	Lingkungan Kerja	.244	.070	3.503	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8. Analisis Regresi Berganda diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 6,778 sementara untuk nilai Pengembangan Karir (nilai β) sebesar 0,326 dan Motivasi (nilai β) sebesar 0,281 serta Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar 0,244, jadi didapatkan persamaan regresi linier berganda, yaitu:

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

Berdasarkan persamaan, maka dapat diterjemahkan:

1. Nilai Konstanta (β_0) sebesar 6,778

Yang menyatakan jika variabel Pengembangan Karir (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) sama dengan nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 6,778 satuan.

2. Koefisien variabel Pengembangan Karir (β_1) sebesar 0,326
Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Pengembangan Karir (X_1) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,326 (32,6%) satuan atau sebaliknya.
3. Koefisien variabel Motivasi (β_2) sebesar 0,281
Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Motivasi (X_2) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,281 (28,2%) satuan atau sebaliknya.
4. Koefisien variabel Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,244
Berarti bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1% maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,244 (24,4%) satuan atau sebaliknya.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
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

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui:

- a. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 3,117 dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,117 > 1,657$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima yang memiliki arti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.
- b. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Motivasi (X_2) sebesar 3,545 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,545 > 1,657$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.
- c. Berdasarkan tabel diatas diketahui t hitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,503 dengan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,503 > 1,657$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sindopex Perotama.

2. Uji F

Tabel 10. Uji F

Model	ANOVA ^a				
	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

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat 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 dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_4 diterima H_0 ditolak. Artinya terbukti memiliki pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.552 ^a	.304	.288	1.84292
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir				

Sumber: data diolah, 2022

Diketahui nilai (R_{square}) sebesar 0,304, hal ini mengandung arti bahwa Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) 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 pembahasan pengujian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dapat dilihat dari hasil analisa data bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Pada pengembangan karir indikator yang paling menonjol yaitu latar belakang pendidikan, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan PT Sindopex Perotama tentang latar belakang pendidikan akan dapat mempengaruhi rasa kepuasan karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Natalia & Netra (2020), Sari & Candra (2020), Sihombing et al. (2021), dan Abraham Samuel Kaengke & Bernhard Tewal (2018) yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini juga merujuk pada pendapat Dawud Royan & Eka Askafi (2022) pengembangan karir merupakan rangkaian suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam merencanakan karir dimasa sekarang dan masa yang akan datang[21].
2. Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dapat dilihat dari hasil analisa data bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Pada motivasi, indikator yang paling menonjol yaitu kebutuhan sosial, dalam hal ini, memberikan dukungan dan support kepada karyawan menimbulkan motivasi yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Dahlia & Fadli (2022), Dawud Royan & Eka Askafi (2022), Natalia & Netra (2020), Emmy & Wanma (2021), Februdianto & Rofiqudin (2021), Sari & Candra (2020), Rauzatul Jannah & Muhammad Diah (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga merujuk pada pendapat penelitian Abadiyah (2022) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan dan dukungan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan[29].
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dapat dilihat dari hasil analisa data bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Pada lingkungan kerja, indikator yang paling menonjol yaitu hubungan atasan dengan karyawan, dalam hal ini, terjalinnya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain Rozy (2021), Suryadi & Yusuf (2022), Sumakud & Trang (2021), Marsel Mario Minggu & Victor P. K. Lengkong (2019), Sihombing et. al. (2021) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga merujuk pada pendapat Sihaloho (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja[23].
4. Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari hasil analisis data membuktikan bahwa pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sindopex Perotama. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi dan baik pengembangan karir, motivasi, dan lingkungan kerja di PT Sindopex Perotama, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini merujuk pada pendapat Firdaus (2021) dimana kinerja yaitu kemampuan karyawan untuk memberi kontribusi kegiatan teknis dan kontekstual[30]. Hasil ini mendukung penelitian dari Wungkana (2015) yang mendapatkan hasil bahwa

lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[31].

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dan hipotesis, diperoleh kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.
4. Terdapat pengaruh yang simultan antara variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sindopex Perotama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Memohon izin untuk saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Riski Indra selaku *Human Resources & General Affairs* (HR&GA) PT Sindopex Perotama. Terima kasih banyak atas waktunya dan bantuannya dalam memberikan informasi, arahan, dan pengambilan data karyawan PT Sindopex Perotama.
2. Ayah dan ibu, terima kasih atas do'a yang selalu dipanjatkan untuk anaknya agar selalu mendapatkan kemudahan dalam melangkah. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu diberikan baik waktu, tenaga, dan keuangan.

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. Rofiqudin, "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 Kompenasi," *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.

[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] B. R. Laksono, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO," *BAJ (Behavioral Account. Journal)*, vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021.

[21] 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.

[22] 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.

[23] 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.

[24] 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.

[25] V. J. S. Tiyanti, 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>.

[26] D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013.

[27] E. Perdana K, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS* 22. 2016.

[28] 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.

[29] R. Abadiyah and I. A. Maufuzah, "KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN MOTIVASI BERWIRAUSAHA DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN ORGANISASI PADA IKM TAS DI TANGGULANGIN," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 281–294, 2022.

[30] V. Firdaus and D. R. Rahmawati, "BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN TURNOVER

INTENTION DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Ecoment Glob. Kaji. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–10, 2023.

[31] W. Wungkana, P. A. Mekel, and M. D. Walangitan, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM MANADO,” *J. Berk. Ilm. Efisiensi*, vol. 15, no. 05, pp. 656–665, 2015.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.