

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH BMT AL FATH IKMI DI TANGERANG SELATAN

Adea Ilma Ratna¹, Johan Maulana²

No Wa Penulis 1 :
(0895 3921 60710)

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹adeailmaratna02gmail.com.

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02344@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of career development and work environment on employee performance at KSPS BMT Al Fath Ikmi, both partially and simultaneously. The research type uses a quantitative associative method. The sampling technique employed is a saturated sample consisting of 52 respondents. Data analysis techniques include instrument testing, classical assumption testing, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and determination coefficient. Hypothesis testing is conducted using the t-test and F-test. The analysis results show that career development partially affects employee performance with the simple linear regression equation: $Y = 12.927 + 0.505X_1$. The correlation coefficient value is 0.714, indicating a strong relationship, and the coefficient of determination is 51.0%, meaning that 51.0% of the variation in employee performance is influenced by career development. This is supported by the t-test where the calculated t-value is greater than the table value ($7.045 > 1.675$), and the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The work environment partially has a positive effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation: $Y = 7.593 + 0.460X_2$. The correlation coefficient value is 0.790, indicating a strong relationship, and the coefficient of determination is 62.4%, meaning that 62.4% of the variation in employee performance is influenced by the work environment. This is supported by the t-test where the calculated t-value is greater than the table value ($8.923 > 1.675$), and the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). The simultaneous effect of career development and work environment on employee performance is indicated by the multiple linear regression equation: $Y = 6.458 + 0.155X_1 + 0.357X_2$. The correlation coefficient value is 0.800, indicating a very strong relationship, and the coefficient of determination is 64.1%, meaning that 64.1% of the variation in employee performance is influenced by career development and work environment. This is supported by the F-test where the calculated F-value is greater than the table value ($41.724 > 3.18$), and the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Therefore, it is proven that the null hypothesis (H_0) is rejected, and the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Career Development, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kspps Bmt Al Fath Ikmi baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 52 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji

instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 12.927 + 0,505X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 51,0% artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 51,0%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($7.045 > 1.675$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 7.593 + 0.460 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya memiliki hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 62,4% artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 62,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($8.923 > 1.675$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 6.458 + 0,155 X_1 + 0.357 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 64,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja sebesar 64,1%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($41.724 > 3,18$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

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

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

1. Perkembangan perekonomian global yang semakin pesat telah menciptakan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor industri. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki agar tetap bertahan dan unggul dalam kompetisi. Salah satu faktor strategis yang memegang peranan penting adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), karena SDM yang berkualitas akan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan potensi karyawan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan perusahaan. Memasuki era globalisasi yang sering disebut sebagai “era tanpa batas”, arus mobilitas tenaga kerja antarnegara semakin terbuka lebar, ditandai dengan semakin banyaknya tenaga kerja asing yang memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahlian dan kompetensi mereka. Tanpa adanya

langkah strategis untuk mengantisipasi dan mengelola fenomena ini, negara berkembang seperti Indonesia berisiko tertinggal, bahkan tidak mampu bersaing dengan negara-negara maju yang telah memiliki keunggulan kompetitif. Bagi perusahaan, kondisi ini menjadi tantangan tersendiri karena pengelolaan tenaga kerja harus dilakukan secara profesional untuk memastikan daya saing tetap terjaga.

2. Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, di mana salah satu fokus utamanya adalah memberikan pengembangan karier yang terarah, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mendorong kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, ditemukan bahwa program pengembangan karier di perusahaan dinilai belum terstruktur secara optimal. Beberapa karyawan menyatakan masih terbatasnya pelatihan lanjutan dan belum adanya sistem promosi jabatan yang transparan dan konsisten, sehingga berpotensi mengurangi

motivasi kerja dan menghambat peningkatan kompetensi. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan nonfisik belum sepenuhnya mendukung produktivitas, di mana ditemukan adanya kendala komunikasi antarbagian serta keterbatasan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Dari sisi kinerja karyawan, data pencapaian target menunjukkan bahwa tidak semua indikator kinerja dapat terpenuhi secara konsisten, yang disebabkan oleh variasi kemampuan teknis dan nonteknis di antara karyawan serta tingkat semangat kerja yang belum merata.

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karier pegawainya, terdiri dari manajemen karier, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karier setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karier yang jelas. Berdasarkan hasil observasi terhadap Pengembangan Karier perusahaan yaitu sebagai berikut ini :**Tabel 1.1**

**Data Pra-Survey Pengembangan Karier
Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan
Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT)
Al Fath Ikmi
Tahun 2025**

No	Indikator Pengembangan Karier (Menurut Tamlika 2017)	Unsur Penerimaan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
1	Kebutuhan	Setiap Karyawan	30	16	53	14	47

No	Indikator Pengembangan Karier (Menurut Tamlika 2017)	Unsur Penerimaan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Presentase %	Tidak Setuju	Presentase %
	Manajemen Karier	mendapatkan kesempatan dalam pengembangan Karier mereka			%		%
2	Pelatihan	Pelatihan yang saya peroleh bermanfaat dalam mengembangkan Karier saya	30	12	40 %	18	60 %
3	Perluasan yang adil dalam berkarier	Perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan dalam berkarier.	30	17	57 %	13	43 %
4	Informasi Karier	Peluang karier yang	30	25	83 %	5	17 %

No	Indikator Pengembangan Karier (Menurut Tamalika 2017)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
	r	ada diumumkan Secara terbuka					
5	Promosi	Perusahaan selalu membuka peluang dalam promosi jabatan karyawan	30	11	37 %	19	63 %
6	Mutasi	Perusahaan melakukan mutasi pada karyawan agar dapat meningkatkan jenjang karier Mereka	30	10	33 %	20	67 %
7	Pengembangan tenaga	Perusahaan selalu memberikan arahan pekerjaan	30	12	40 %	18	60 %

No	Indikator Pengembangan Karier (Menurut Tamalika 2017)	Unsur Pernyataan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Al Fath Ikmi	Setuju	Persentase %	Tidak Setuju	Persentase %
	kerja	kepada semua karyawan dalam mengembangkan karier					

(Sumber data : Kspps BMT Al Fath Ikmi,2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai hasil observasi pada variabel **Pengembangan Karier** di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Al Fath Ikmi, dapat dijelaskan bahwa pada indikator **Kebutuhan Karir**, sebanyak 16% karyawan menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan karier, sedangkan 14% menyatakan tidak setuju. Pada indikator **Pelatihan**, 12% karyawan merasa pelatihan yang diberikan bermanfaat dalam mengembangkan karier, sementara 18% lainnya menyatakan tidak setuju. Selanjutnya, indikator **Perlakuan yang Adil dalam Berkari** menunjukkan bahwa 17% karyawan setuju perusahaan telah memberikan kesempatan yang sama dalam pengembangan karier bagi seluruh karyawan, sedangkan 13% tidak setuju. Indikator **Informasi Karier** mendapatkan persentase setuju tertinggi yaitu 25%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa informasi terkait karier

telah disampaikan secara terbuka. Sementara itu, indikator **Promosi** menunjukkan bahwa hanya 11% karyawan yang setuju adanya peluang promosi jabatan, sedangkan 19% menyatakan tidak setuju, menandakan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan adanya kesempatan promosi yang memadai. Indikator **Mutasi**, 10% karyawan setuju perusahaan melakukan mutasi pegawai untuk mendukung pengembangan karier, sementara 20% menyatakan tidak setuju. Terakhir pada indikator **pengembangan tenaga kerja**, 12% karyawan setuju Perusahaan selalu memberikan arahan, sementara 18% menyatakan tidak setuju.

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi sebanyak 52 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran

sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Menurut sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang digunakan keseluruhan jumlah populasi, sampel pada penelitian ini berjumlah 52 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut sugiyono (2017:308) menyampaikan “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah.”

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut sugiyono (2018:482) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut sugiyono (2018:147) Statistik deskriptif adalah analisis statistic yang memberikan gambaran secara umum tentang mengenai karakteristik setiap variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum dan maximum. Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk

umum atau generalisasi.

Menurut sugiyono (2019:363) Uji Instrumen Data adalah untuk mengukur apakah valid dan reliabel dapat digunakan dengan uji coba instrumen.

Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, yang diharapkan akan menjadi valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, peneliti melakukan uji coba terhadap kuesioner tersebut. Agar dapat mengetahui bahwa ada pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas atau membingungkan. Adapun dalam pengujian ini menggunakan 2 uji yaitu:

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut ghozali (2017:52) berpendapat "suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut". Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics.

2. Uji Reabilitas

Menurut sugiyono (2017:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut ghozali (2017:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

1.1.1 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pada model regresi uji asumsi klasik menjadi uji pra syarat yang harus terpenuhi, secara lengkap hasil uji asumsi klasik di sajikan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.9

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,28554823
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,074
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
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.		

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig.* (2-tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,66 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Error				
1 (Constant)	6.425	3.917		1.640	.108	
1 Pengembangan karier	.152	.106	.214	1.437	.157	.389

lingkungan kerja	.359	.087	.617	4.140	.00045	2.895
------------------	------	------	------	-------	--------	-------

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel Pengembangan Karir sebesar 0,345 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,345. Dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel pengembangan karir sebesar 2,895 serta Lingkungan kerja sebesar 2,895 dimana berarti nilai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai Berikut :

Tabel 4.12
Interprestasi Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

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

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah spss versi 24,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model inni tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.839 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.302	2.411		4.688	.000
1 Pengembangan karir	.217	.065	.659	.268	.790
2 lingkungan kerja	.102	.053	.420	1.914	.662

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Dari tabel di atas, *Glejser test* model pada variabel Pengembangan Karir (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,790 dan Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,662 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) $>0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitasi.

1.1.2 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas sebagai pemenuhan syarat untuk uji selanjutnya, berdasarkan hasil yang didapat secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 25. dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid,
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikayakan instrumen tidak valid.

Nilai r tabel sendiri diperbolehkan dengan melihat daftar r tabel., yaitu r tabel = $n = 50$ sig 0,05. Maka diperbolehkan r tabel

sebesar 0,273. Adapun hasil uji validitas variabel Kompetensi , sebagai berikut :

Tabel 4.14
Rangkuman Uji Validitas

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah			
Pengembangan Karir (X ₁)			
No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0,531	0,273	Valid
2.	0,544	0,273	Valid
3.	0,826	0,273	Valid
4.	0,810	0,273	Valid
5.	0,868	0,273	Valid
6.	0,868	0,273	Valid
7.	0,620	0,273	Valid
8.	0,675	0,273	Valid
9.	0,784	0,273	Valid
10.	0,784	0,273	Valid
11.	0,440	0,273	Valid
12.	0,539	0,273	Valid
13.	0,703	0,273	Valid
14.	0,697	0,273	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan untuk variabel Pengembangan Karir (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,273 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian:

2. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil pengujian instrumen penelitian yaitu reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	Standar r	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,956	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,949	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Mengacu pada hasil uji

reliabilitas yang dilakukan dengan program statistik SPSS 25 didapat bahwa hasil koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Basarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui koefisien *cronbach's alpha* variabel Pengembangan Karir sebesar (0,956), Lingkungan Kerja sebesar (0,949), dan kinerja karyawan sebesar (0,920). Maka dapat disimpulkan keseluruhan jawaban responden berdasarkan uji reliabilitas mempunyai konsistensi atau dengan kata lain terbukti reliabel.

1.1.3 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji hipotesis atau yang lebih dikenal dengan uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 0,5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antar Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.28

Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Beta		

		Error			
1	(Constant)	12.927	4.148	3.117	.003
	Pengembangan karir	.505	.072	.713	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

2. Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dapat dilihat hasil hipotesis dalam perhitungan uji F ini sebagai berikut:

Tabel 4.30
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1267.351	2	633.676	41.724	.000b
	Residual	710.649	47	15.120		
	Total	1978.000	49			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karier						

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Sumber : Data output SPSS 24 (2025)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 41,724 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dengan $df = n-k-1$ ($52-2 = 50$), maka didapatkan $F_{tabel} = 2,790$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,724 > 2,790$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

1.2 Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh

Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

1.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,927 + 0,505 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,714 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 7,045 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a1 diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 7,593 + 0,460 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,790 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 8,923 > t_{tabel} 1,677$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a2 diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan

Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa variabel Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,800 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 41,724 > t_{tabel} 2,790$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Kspps Bmt Al Fath Ikmi

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi, mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,927 + 0,505 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,510 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 51%,

sedangkan sisanya sebesar 49 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (7,045 > 1,677)$ dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 7,593 + 0,460 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,624 artinya kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (8,923 > 1,677)$ dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil penelitian Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 64% artinya kinerja dipengaruhi oleh Pengembangan karir dan Lingkungan kerja sebesar 64%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (41,724 > 2,790)$ dan diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05 (0,000 < 0,05)$. Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti

yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang berjumlah 52 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, kemudian faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Atau faktor lain seperti tingkat kejenuhan responden dalam mengisi kuesioner, perasaan responden, psikologis responden.
3. Permasalahan mengenai waktu dalam proses memperoleh literasi yang sesuai.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi di Tangerang selatan peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Pengembangan Karir (X1), dapat dilihat pada indikator penerapan informasi pekerjaan pernyataan nomor 10 dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,63. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja karyawan. hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan meningkat.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Lingkungan Kerja (X2), hal ini dapat dilihat pernyataan nomor 14

dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.61.

seharusnya Disarankan agar atasan selalu memberikan perhatian yang adil dan merata kepada seluruh karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, rasa saling menghargai, dan peningkatan motivasi kerja karyawan. .

3. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi dapat dilihat pada pernyataan nomor 6 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78. Sebaiknya perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebiasaan atasan dalam memberikan umpan balik secara rutin kepada karyawan. Umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakaryandang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan

- Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Bogor: in Media.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. EdisiKelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cahyani, N. M. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5), 2613-2641).
- Faizal, P. A., Hendriani, S., & Chairilisyah, D. (2021). Pengaruh Seleksi, Kemampuan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1).
- Ghozi, A. (2017). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Persepsi Kinerja Pegawai, dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama). *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 41-55.
- Indah, T. P. (2013). Pengaruh seleksi pegawai dan program pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung*).
- Ingsih, K., & Rakhmawati, R. R. (2021). Dampak Dari Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 355-362.
- Junaedi, O. P., Widayati, C., & Ratwidita, R. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3(01).
- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor
- Jurnal :**
- Arief Rokhman R, A. (2020). Analisis Pengaruh Program Rekrutmen, Program Seleksi, Program Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Aria Gajayana) (*Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara*).

- yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis. *Jurnal Stiaindragiri* 3(1).
- Andriani, I. S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Jurnal Alaudin*, 20(10).
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53- 60.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Tak Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), 1005-1021.
- Budy, D. A., & Hartini, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inetrvening pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Media Studi Ekonomi*, 20(1).
- Dandono, Y. R., Parmin, Y., Albiansyah, A., & Maulana, J. (2021, May). A Study on Human Resource in a General Directorate in the Indonesia Ministry of Education and Culture. In *Ninth International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2020)* (pp. 444-448). Atlantis Press.
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. Prospek: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 221-230.
- Febrian, M., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Journal of research and publication innovation*, 2(1), 190-200.
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38-45.
- Isbiantoro, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo (*Doctoral dissertation*, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & 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).
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114- 122.
- Nasution, L. A., Agustang, A. T. P., & Maulana, J. (2023). Increasing volcanic eruption disaster mitigation through simulation practice with video learning media in geography education, University of Khairun. *Jurnal Pendidikan Geografi*, 10(2), 1-12.
- Nurchayani, R., Priadana, H. S., Ms, P. I., & Indah, D. Y. (2019). Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Serta Implikasinya Kinerja Karyawan Pada PT. Jafra Kosmetik Menara Duta Jakarta Selatan. (*Doctoral dissertation*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi

- dan Bisnis Unpas).
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Putra, F. D., & Wijaksana, T. I. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Wahana Prestasi Logistik. *eProceedings of Management*, 9(3).
- Putri, S. E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi* 12(18).
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228.
- 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*).
- Sesaria, (2020). The Influence Of Work Environment, Career Development Aand K3 (Occupational Safety And Health) On Job Satisfaction In PT. Cibitung Dynaplast (DP04). *Indonesian College of Economics*.
- Sari, D. N., & Yanuarti, M. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt tri sarana nusantara depok pancoran mas. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2937-2949.
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eka Bogainti (Hokben). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 109-124.
- Sinollah, S., Kholid, Z., & Arsyianto, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(1), 31-39.
- SULIATI, N. W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Kuta (*Doctoral dissertation, Universitas Mahasarakswati Denpasar*).
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97- 108.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh kom terhadap kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8 (4), 1– 12.
- Tasrif, M. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan PT Prima Sejahtera Indonesia. *Jurnal Manajemen FE- UB*, 9(2)
- Utami, G. S., Komala, K., & Maulana, J. (2018). Panduan kegiatan pelatihan teknis SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) di lingkungan Kemendikbud *angkatan III tahun 2018*.