

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERINDO JAKARTA

Ainudin¹ dan Mochamad Rizki Sadikin^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana

*mochamad.rizki@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to examine the effects of career development, work environment, and work motivation on the work productivity of Perum Perindo Jakarta employees. The population in this study were employees of Perum Perindo Jakarta, with a sample size of 86, which was determined by the non-probability sampling method. The sample collection technique was carried out using a questionnaire, and the data was carried out using SPSS version 26 software. The results of this study found that career development, work environment, and work motivation had a significant effect on employee productivity.*

Keywords: Career Development; Work Environment; Work Motivation; Work Productivity.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perindo Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perindo Jakarta dengan ukuran sampel 86 yang ditentukan dengan metode *non-probability sampling*. Adapun teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan olah data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil Penelitian ini mendapati bahwa Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Produktivitas Kerja

Submitted: 23 Desember 2022

Revised: 19 Februari 2023

Accepted: 13 April 2023

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v12i1.17750>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia adalah variabel penentu untuk berperan dalam menambah pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, tujuan tersebut dapat tercapai apabila proses pelaksanaan kerja dapat terlaksana secara optimal. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, dimana sumber

daya manusia menjadi cara untuk membuat kemajuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu segmen penting dalam organisasi sebagai penentu pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu organisasi dituntut memiliki pilihan untuk menangani sumber daya manusianya secara tepat dan ideal sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum Perindo) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertanggung jawab dalam mengelola aset negara melalui pengusahaan dan pelayanan barang dan jasa, pengembangan sistem bisnis perikanan bagi pengguna jasa pelabuhan perikanan, dan berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan negara. Seiring dengan peningkatan pendapatan dan pengembangan usaha, Perum Perindo turut berkontribusi terhadap lebih dari 22.500 nelayan dan petambak melalui pembelian hasil tangkap nelayan dan budidaya petambak, penjualan alat produksi yang diperlukan petambak seperti pakan dan sarana prasarana produksi lainnya.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah tidak tercapainya produktivitas kerja. Menurut Sunyoto (2013) produktivitas kerja didefinisikan sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Tabel 1. Tabel Perdagangan Perum Perindo Jakarta

Tahun	RKAP	Audited	Persentase (%)
2017	28.800.000.000	17.464.930.236	60,64%
2018	60.757.500.000	18.615.685.718	31%
2019	30.000.000.000	19.294.252.361	64,31%
2020	37.946.091.767	47.996.817.407	126,4%

Sumber: Data Perdagangan Perum Perindo Jakarta

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil perdagangan Perum Perindo Jakarta selama empat tahun terakhir masih belum mengalami peningkatan target yang ditentukan, dengan tahun 2017 mencapai 60,64%, pada 2018 hanya mencapai 31%, tahun 2019 mencapai 64,31% dan hanya tahun 2020 saja yang mencapai target. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa target perdagangan atau penjualan masih belum optimal, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya produktivitas kerja karyawan sehingga harus diperbaiki agar dapat mencapai target yang ditentukan. Untuk mendukung fenomena, peneliti melakukan pra survey kepada 15 karyawan mengenai produktivitas kerja karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan.	6.7%	93.3%
2.	Saya menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	93.3%	6.7%
3.	Saya mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan.	80%	20%
4.	Terkadang saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya.	80%	20%
5.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering mendapat teguran dari atasan.	33.3%	66.7%

Sumber: Hasil Pra-survey Perum Perindo Jakarta, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa karyawan diberikan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terlihat bahwa masih ada karyawan yang belum dapat bekerja

sesuai dengan target perusahaan, beberapa karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaannya sehingga hal ini dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan tersebut dan selain itu juga karyawan mendapatkan teguran dari atasan sehingga akan memicu rendahnya produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui penyebab terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan, maka terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dari hasil pra survey sebagai berikut :

Tabel 3. Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban
Pengembangan Karir	15	8
Lingkungan Kerja	15	7
Motivasi Kerja	15	7
Stres Kerja	15	6
Komunikasi Organisasi	15	6
Gaya Kepemimpinan	15	6
Kompensasi	15	5

Sumber: Hasil Pra-survey Perum Perindo Jakarta, 2022

Setiap organisasi secara konsisten berupaya agar karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu organisasi sangat penting sebagai proporsi pencapaian dalam mempertahankan suatu bisnis. Salah satu cara untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan.

Menurut Hasibuan (2014) pengembangan karir adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatannya melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keterampilan teoritis, konseptual dan etika karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kinerja teknis karyawan. Pengembangan karir berperan dalam menjamin komitmen karyawan dan memperluas rasa kepastian mereka berkerja di perusahaan. Selain meningkatkan kemampuan dan kapasitas sesuai bidangnya, karyawan perlu memiliki rasa aman untuk masa depan mereka dengan bekerja di perusahaan. Peneliti melakukan pra-survey mengenai pengembangan karir dan didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Pra-survey Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya diberikan kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi.	73.3%	26.7%
2.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.	86.7%	13.3%
3.	Saya puas dengan system promosi yang ada di perusahaan.	60%	40%

Sumber: Hasil Pra-survey Perum Perindo Jakarta, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir karyawan masih belum cukup baik dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang belum diberikan kesempatan ke jenjang yang lebih tinggi dan beberapa karyawan belum puas dengan sistem promosi yang ada di perusahaan sehingga dapat memicu rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karir lebih

menekankan pada pemberian kebebasan karyawan untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam mencapai tujuan individu dalam organisasi. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa, karyawan lebih tertarik dan bertekad kepada organisasi yang menawarkan peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Perteka *et al.*, (2020) tentang Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort dan Villa di Ubud menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan karir dan Produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Subiantoro & Purnaningrum (2020) tentang Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja di Perum Jamkrindo Surabaya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan karir dan Produktivitas kerja.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang baik dan sehat. Subagyo (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah komponen dari dalam dan luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Peneliti melakukan pra-survey mengenai lingkungan kerja dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Pra-survey Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Suhu ruangan yang panas dapat mengganggu aktivitas kerja sehingga saya merasa tidak nyaman.	86.7%	13.3%
2.	Ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas.	73.3%	26.7%
3.	Kebisingan dapat mengganggu saya dalam melaksanakan aktivitas kerja.	80%	20%
4.	Fasilitas sudah cukup lengkap dan memadai sehingga saya dapat meningkatkan produktivitas kerja.	73.3%	26.7%

Sumber: Hasil Pra-survey Perum Perindo Jakarta, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan masih kurang maksimal sehingga dapat memicu rendahnya produktivitas kerja karyawan. Suhu ruangan yang panas serta kebisingan yang ada di sekitar lingkungan perusahaan dapat mengganggu produktivitas kerja karyawan. Beberapa karyawan merasa fasilitas dan ruangan yang disediakan masih belum maksimal untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang harus menjadi fokus organisasi karena sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi perasaan atau emosional karyawan, jika karyawan menyukai tempatnya bekerja maka karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.*, (2017) tentang Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2021) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Robbins & Judge dalam Cecep & Indarti (2020) menyatakan motivasi suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan

seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam organisasi, tingkat produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan benar-benar mempengaruhi profitabilitas organisasi. Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan agar dapat memicu energi dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti melakukan pra-survey mengenai motivasi kerja dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Pra-survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memperoleh pengakuan hasilnya dari atasan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.	93.3%	6.7%
2.	Saya diperlakukan secara wajar dan adil di perusahaan.	93.3%	6.7%
3.	Kepercayaan atasan terhadap penyelesaian tugas sehari-hari adalah hal penting bagi saya.	93.3%	6.7%

Sumber: Hasil Pra-survey Perum Perindo Jakarta, 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi masih menjadi hal penting dalam produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya ketika mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara wajar, mendapatkan pengakuan dari hasil kinerjanya, dan juga mendapatkan kepercayaan oleh atasannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina *et al.*, (2021) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Gozali *et al.*, (2020) tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kabupaten Asahan Sumatera Utara menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan Uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perindo Jakarta”**.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja didefinisikan adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu Sunyoto (2015). Menurut Umar (2011) Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas mengarah kepada pencapaian untuk kinerja maksimal yaitu pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Siagian (2014), terdapat tiga indikator produktivitas kerja karyawan yang meliputi: (1) Kualitas hasil kerja karyawan, kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya merupakan faktor yang sangat perlu agar diperoleh hasil yang diharapkan.

(2) Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan. (3) Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam pelaksanaan tugasnya serta mengetahui dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

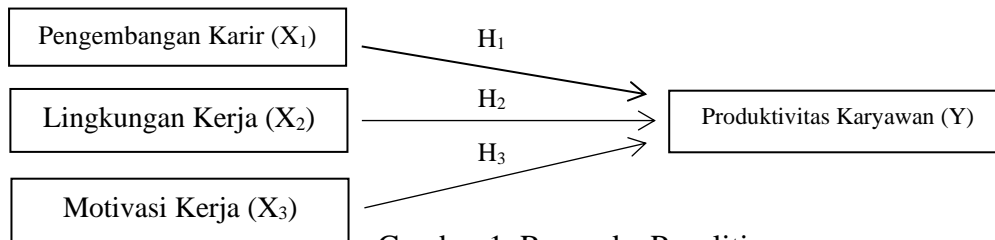
Pengembangan Karir. Menurut Hasibuan (2014) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak, dan status menjadi lebih besar. Pengembangan karir merupakan upaya organisasi untuk merencanakan karir seorang karyawan, yang dikenal dengan manajemen karir, yang meliputi perencanaan karir, pelaksanaan, dan pengawasan (Sinambela, 2016). Kasmir (2015) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh kinerja, motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja, kedisiplinan, kompensasi, loyalitas, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, upaya kerja dan semangat kerja. Sedangkan menurut Siagian (2014) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut: (1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. (2) Kepedulian para atasan langsung, para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. (3) Informasi tentang berbagai peluang promosi, para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. (4) Minat untuk dipromosikan, pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. (5) Tingkat kepuasan, meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda.

Lingkungan Kerja. Menurut Subagyo (2014) lingkungan kerja merupakan komponen internal dan eksternal dari suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja dapat dikendalikan dan juga tidak dapat dikendalikan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Sedarmayanti (2015) membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja fisik: penerangan, temperatur, kelembapan udara, aroma tidak sedap, sirkulasi udara, tata warna, dan keamanan. (2) Lingkungan kerja non-fisik, lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun sesama rekan kerja. Indikator dari lingkungan kerja non-fisik: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan, kerja sama, dan kelancaran komunikasi.

Motivasi Kerja. Menurut Mangkunegara (2015) motivasi adalah kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu sehingga ia mendapat inspirasi, dorongan, dan motivasi untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, gembira dan ikhlas sehingga hasil kegiatan yang dilakukannya itu mempunyai hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Maslow dalam Robbins & Judge (2017) perilaku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja seseorang dimana motivasi kerja tersebut dikendalikan oleh keinginan atau kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan motivasi menurut Maslow dalam kadarnya meliputi sebagai berikut: (1) Kebutuhan (*physiological*

needs) meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks dan kebutuhan fisik lainnya. (2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional dan juga jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi. (3) Kebutuhan sosial (*social needs*) meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan. (4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, kemandirian, pencapaian, dan faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian. (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualisation needs*) adalah dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Rerangka Pemikiran dan Hipotesis



Gambar 1. Rerangka Penelitian

Dari model tersebut, didapatkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perindo Jakarta.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perindo Jakarta.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perindo Jakarta.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum PERINDO) Jakarta yang berlokasi di Jalan Muara Baru, RT. 20 / RW. 17, Penjaringan, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 14440. Jenis data penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini yaitu Perusahaan Umum Perikanan Indonesia (Perum PERINDO) Jakarta yang berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* sehingga sampel yang didapat berjumlah 86 sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuesioner secara langsung kepada objek penelitian yaitu pada karyawan Perum Perindo Jakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 26, dengan menguji statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji ketepatan model (uji f), dan uji signifikansi parameter (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden. Dari 86 responden dalam penelitian ini di dominasi oleh laki-laki sebanyak 50 responden (58.1%) dengan rentang usia di dominasi antara 31-35 tahun sebanyak 21

responden (24.4%), selanjutnya untuk tingkat pendidikan di dominasi oleh responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 44 responden (51.2%), dan lama bekerja < 5 tahun sebanyak 34 responden (39.5%).

Tabel 7. Deskripsi Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	58.1%
	Perempuan	36	41.9%
	Total	86	100%
Usia	< 25 tahun	18	20.9%
	26 - 30 tahun	11	12.8%
	31 - 35 tahun	21	24.4%
	36 - 40 tahun	20	23.3%
	> 40 tahun	16	18.6%
	Total	86	100%
	SMA	27	31.4%
Pendidikan	Diploma	15	17.4%
	Sarjana	44	51.2%
	Total	86	100%
	< 5 tahun	34	39.5%
Lama Bekerja	6 - 10 tahun	28	32.6%
	> 11 tahun	24	27.9%
	Total	86	100%

Uji Validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 5% (0,05) *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung < r tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Kriteria
Pengembangan Karir (X1)	PK1	0,836	0,212	Valid
	PK2	0,745	0,212	Valid
	PK3	0,82	0,212	Valid
	PK4	0,834	0,212	Valid
	PK5	0,734	0,212	Valid
	PK6	0,744	0,212	Valid
	PK7	0,753	0,212	Valid
	PK8	0,733	0,212	Valid
	PK9	0,49	0,212	Valid
	PK10	0,767	0,212	Valid

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Kriteria
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,808	0,212	Valid
	LK2	0,745	0,212	Valid
	LK3	0,837	0,212	Valid
	LK4	0,629	0,212	Valid
	LK5	0,665	0,212	Valid
	LK6	0,637	0,212	Valid
	LK7	0,582	0,212	Valid
	LK8	0,705	0,212	Valid
	LK9	0,502	0,212	Valid
Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Kriteria
Motivasi Kerja (X3)	MK1	0,622	0,212	Valid
	MK2	0,402	0,212	Valid
	MK3	0,727	0,212	Valid
	MK4	0,648	0,212	Valid
	MK5	0,515	0,212	Valid
	MK6	0,606	0,212	Valid
	MK7	0,678	0,212	Valid
	MK8	0,647	0,212	Valid
	MK9	0,669	0,212	Valid
	MK10	0,555	0,212	Valid
Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Kriteria
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	PKK1	0,563	0,212	Valid
	PKK2	0,68	0,212	Valid
	PKK3	0,747	0,212	Valid
	PKK4	0,663	0,212	Valid
	PKK5	0,54	0,212	Valid
	PKK6	0,494	0,212	Valid
	PKK7	0,521	0,212	Valid
	PKK8	0,701	0,212	Valid
	PKK9	0,731	0,212	Valid
	PKK10	0,727	0,212	Valid

Tabel diatas menunjukkan uji validitas terhadap variabel Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Terlihat bahwa seluruh butir pernyataan indikator mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,212 hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Apabila nilai dari suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	PK (X1)	0,907		Reliabel
2	LK (X2)	0,851	<i>Cronbach Alpha > 0,60</i>	Reliabel
3	MK (X3)	0,807		Reliabel
4	PKK (Y)	0,834		Reliabel

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen dan variabel dependen dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha variabel Pengembangan Karir sebesar 0,907, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,851, variabel Motivasi Kerja sebesar 0,807 dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,834. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena sama-sama mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Uji Normalitas. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka data tersebut terdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Keputusannya yaitu : Jika signifikan *Kolmogorov-Smirnov > 0,05* maka, H_0 diterima data terdistribusi secara normal. Jika signifikan *Kolmogorov-Smirnov < 0,05* maka, H_0 ditolak data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.13293032
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.065
	Positive	.052
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai > 0.05 yaitu 0,200. Hal ini dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima yang artinya penelitian ini telah memenuhi asumsi data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas. Menurut Ghazali (2018) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan melihat (1). Nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Berikut ini hasil pengujian multikolinieritas:

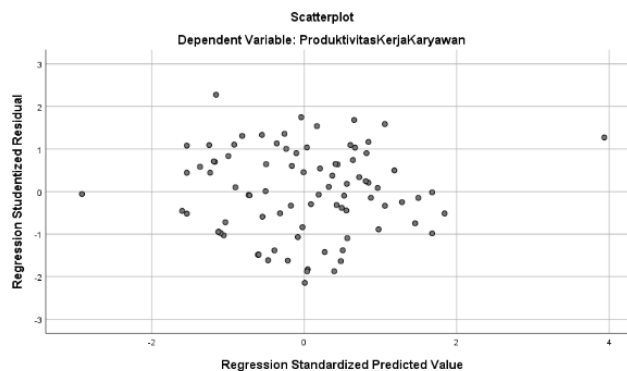
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.697	3.812		-.445	.657		
PengembanganKarir	.361	.078	.399	4.602	.000	.782	1.278
LingkunganKerja	.197	.71	.215	2.795	.006	.992	1.008
Motivasi Kerja	.497	.111	.386	4.460	.000	.787	1.270

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel (X1) Pengembangan Karir yaitu 0,782 (X2) Lingkungan Kerja yaitu 0,992 dan (X3) Motivasi Kerja (X3) yaitu 0,787, yang artinya lebih besar dari 0,10. Sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel (X1) Pengembangan Karir yaitu 1,278 (X2) Lingkungan Kerja yaitu 1.008 (X3) Motivasi Kerja (X3) yaitu 1,270 yang artinya lebih kecil dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan penjenjelasn pada Gambar 4.2 dan hasil olah data pada SPSS 23 dapat dilihat bahwa (titik-titik) menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas atau Ho diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) sedangkan variabel dependennya adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

**Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.697	3.812		-.445	.657
PengembanganKarir	.361	.078	.399	4.602	.000
LingkunganKerja	.197	.071	.215	2.795	.006
Motivasi Kerja	.497	.111	.386	4.460	.000

Tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Pengembangan Karir (X1) adalah positif yaitu sebesar 0,361. Hal ini dapat dikatakan apabila variabel Pengembangan Karir semakin baik, maka Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perindo Jakarta akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,361 atau (3,61%). (2) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah positif yaitu sebesar 0,197. Hal ini dapat dikatakan apabila variabel Lingkungan Kerja semakin baik, maka Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perindo Jakarta akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,197 atau (1,97%). (3) Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Motivasi Kerja (X3) adalah positif yaitu sebesar 0,497. Hal ini dapat dikatakan apabila variabel Motivasi Kerja semakin baik, maka Produktivitas Kerja Karyawan Perum Perindo Jakarta akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,497 atau (4,97%).

Koefisien Determinasi (R^2). Koefisiensi determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisiens determinasi digunakan *adjusted R square*.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.500	3.190

Tabel diatas diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,500 atau sebesar 50% yang berarti kontribusi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Jadi selebihnya sebesar 50% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji F). Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dari signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai sig >0,05 maka model ditolak, jika nilai sig < 0,05 maka model diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Ketepatan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	894.041	3	298.014	29.291	.000 ^b
	Residual	834.296	82	10.174		
	Total	1728.337	85			

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat bahwa signifikansi nilai F sebesar 29.291 dengan probabilitas sig 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa

Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Signifikansi Parameter (Uji t). Uji statistik t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat probabilitasnya, yaitu: (1) Jika probabilitas $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. (2) Jika probabilitas $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 15. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.697	3.812		-.445	.657
	PengembanganKarir	.361	.078	.399	4.602	.000
	LingkunganKerja	.197	.071	.215	2.795	.006
	Motivasi Kerja	.497	.111	.386	4.460	.000

Tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Tingkat probabilitas sig. Pengembangan Karir (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} 4,602 > t \text{ tabel} 1,989$ sehingga data mendukung hipotesis, maka dapat dinyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (2) Tingkat probabilitas sig. Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,006 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} 2,795 > t \text{ tabel} 1,989$ sehingga data mendukung hipotesis, maka dapat dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (3) Tingkat probabilitas sig. Motivasi Kerja (X3) sebesar $0,000 < 0,05$ atau $t \text{ hitung} 4,460 > t \text{ tabel} 1,989$ sehingga data mendukung hipotesis, maka dapat dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,361 dan nilai t hitung sebesar 4,602 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta.

Pengembangan karir dicirikan sebagai satu kesatuan yang terdiri dari komponen-komponen kegiatan individu dalam kehidupan sehari-hari dalam mengembangkan potensi diri. Pengembangan karir menjadi kontributor penting untuk strategi bisnis berdasarkan pada pengembangan intelektual, menciptakan peluang bagi karyawan untuk bisa mengatur dan bertanggung jawab atas karirnya masing-masing. Efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya perkembangan para karyawannya. Pengembangan Karir juga menjadi faktor utama dalam peningkatan Produktivitas Kerja, jika sistem Pengembangan Karir semakin baik maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perteka *et al.*, (2020) dan Pebriyanti *et al.*, (2020)

menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,197 dan nilai t hitung sebesar 2,795 serta nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta.

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan tercipta jika ada hubungan yang baik dan menyenangkan antar para pekerja di suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas, untuk dapat meningkatkan produktivitas maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat mempermudah pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnami & Utama (2019) dan Heruwanto *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,497 dan nilai t hitung sebesar 4,460 serta nilai signifikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum Perindo Jakarta.

Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan agar dapat memicu energi dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu kondisi dalam karakter seseorang yang mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina *et al.*, (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Gozali *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis olah data dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Hasil penelitian variabel Pengembangan Karir di Perum Perindo Jakarta, diharapkan kedepannya dapat memberikan program pengembangan karir dan pemerataan peluang karir terhadap seluruh lapisan karyawan. Hal ini berupa peningkatan kemampuan kerja individu

serta adanya sebuah peningkatan status seorang karyawan dalam jalur karir yang telah ditetapkan Perum Perindo Jakarta. (2) Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja di Perum Perindo Jakarta, menunjukkan bahwa tingkat kenyamanan lingkungan kerja pada dasarnya telah memadai namun perusahaan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan kenyamanan lingkungan kerja sesuai dengan tuntutan kebutuhan lingkungan kerja yang memadai. (3) Hasil penelitian variabel Motivasi kerja di Perum Perindo Jakarta, menunjukkan bahwa kebutuhan sosial untuk para karyawan sudah cukup memadai tetapi perusahaan diharapkan tetap memperhatikan karyawan seperti memberikan tunjangan yang sesuai, memberikan pelatihan, memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. (4) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain dalam meneliti pengembangan karir, lingkungan kerja, dan motivasi kerja serta menambahkan variabel lain yang dapat meningkatkan nilai R Square sehingga hasil penelitian menjadi lebih maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustina, P., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Emka Putra Pratama Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9465>
- Cecep, & Indiarti, M. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bidang Ukm Asosiasi (The Influence Of Motivation , Leadership , And Work Competence To Work Productivity In The Middle Micro Business Of The Indonesian Entrepreneurs Association). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(02), 117–126.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gozali, L. A., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kebun Huta Padang PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kabupaten Asahan Sumatera Utara. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 2(2), 167–180. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v2i2.298>
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th ed.). PT Bumi Aksara.
- Heruwanto, J., Septian, D., & Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.33370/jmk.v15i2.220>
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajatrakindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 17(2), 38–48.
- Pebriyanti, R., Mulia, F., & Danial, R. D. M. (2020). Efektivitas Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 3(1), 111. <https://doi.org/10.30737/jimek.v3i1.839>
- Perteka, S. I. W. E., Mitriani, E. N. W., & Imbayani, A. I. G. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, 1(4), 60–70.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 9(1).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Subiantoro, D., & Purnaningrum, E. (2020). Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia). *Journal of Sustainability Business Research*, 1(1), 411–418.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (27th ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Umar, H. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Poritivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Pers.