
Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bumjin Electronic Indonesia

Rena Nur Aeni [1]; Rakhmat [2]; Nurfai [3]

Submitted : Juni 22, 2024
Revised : July 02, 2024
Accepted : July 27, 2024

Corresponding author e-mail : renanur019@gmail.com

[1] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : renanur019@gmail.com

[2] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : rakhmat@stiemp.ac.id

[3] Ilmu Manajemen, STIE Mulia Pratama, e-mail address : nurfai@stiemp.ac.id

Abstract:

The main factor that can affect employee work productivity is career development. Career development will be very useful for companies to ensure the right employee in a position. Another thing that is an important factor in achieving employee work productivity is how the environment conditions around it. In this study, researchers took the object of PT Bumjin Elektronik Indonesia which is located in the industrial area Jababeka 3 Block A5B, Cikarang - Bekasi. In this study, the authors conducted library and field research (observations, interviews, and questionnaires) with quantitative analysis methods and descriptive analysis using the SPSS version 26 application which included regression coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test, and f test.

The results of calculating the multiple linear regression coefficients obtained an equation between career development variables (X1) and work environment (X2) on employee productivity (Y). $Y = 9.973 + 0.441 X1 + 0.258 X2$. The results of the coefficient of determination show that the productivity variable is influenced by career development and work environment variables of 0.775 or 77.5% and the remaining 23.5% is influenced by other factors or other variables not examined. The results of calculations using the T-test hypothesis test between career development and employee work productivity obtained a Tcount of 3.962 > Ttable of 1.678. So, the conclusion is that H0 is rejected and H1 is accepted. These results indicate that there is an influence between career development (X1) on employee work productivity (Y).

The results of the F-test analysis show that the value obtained for Fcount is 41.303 > Ftable 3.20 with a significance value of 0.000 less than a probability of 0.05. This means that H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that statistically it shows that the variables Career Development and Work Environment have a significant effect on Employee Productivity at PT. Bumjin Electronics Indonesia

Keywords : *Career Development, Work Environment, Employee Productivity.*
JEL Classification : F64, M31, O13

1.1 PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi penentu masukan dan sarana prasana menjadi penentu keluaran. Produktivitas terkadang pula dianggap sebagai suatu alat ukur yang sangat tepat dalam menunjukkan efisiensi kerja sehingga dipandang sebagai pengguna insentif terhadap sumber-sumber konversi. Produktivitas kerja karyawan pada PT Bumjin Elektronik Indonesia ini masih kurang baik. Menurunnya produktivitas kerja karyawan dikarenakan jumlah produk yang dihasilkan setiap harinya tidak mencapai target perusahaan. Faktor utama yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir akan sangat berguna bagi perusahaan untuk memastikan karyawan yang tepat di dalam suatu posisi, memenuhi persyaratan mengisi posisi karyawan yang berubah ubah, memperbanyak keragaman tenaga kerja, dan juga memberikan posisi yang lebih nyata terhadap karyawan. Salah satu indikator dari pengembangan karir adalah promosi jabatan. Karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik bukan tidak mungkin akan dipromosikan atau ditempatkan pada level jabatan yang lebih tinggi. Namun, pada kenyataannya karyawan pada PT Bumjin Elektronik Indonesia ini sudah melakukan pekerjaannya dengan baik tetapi masih belum mendapatkan pengembangan karir yang jelas. Banyak juga karyawan yang sudah bekerja cukup lama namun sampai sekarang masih belum ada kenaikan jabatan. Ada beberapa kemungkinan yang menjadi faktor tidak adanya kenaikan jabatan untuk karyawan kontrak yaitu keuangan perusahaan belum siap untuk memperpanjang kontrak dan pertimbangan lainnya. Hal tersebut jelas sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana para karyawan yang awalnya bekerja dengan penuh semangat karena berharap ada kenaikan jabatan namun ternyata belakangan ini pengembangan karir pada perusahaan tidak berjalan dengan semestinya sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek PT Bumjin Elektronik Indonesia. PT Bumjin Elektronik Indonesia adalah perusahaan manufacturing speaker system, speaker unit dan plastic injection maker. Yang berlokasi di kawasan industri Jababeka 3 Blok A5B, Cikarang – Bekasi. PT Bumjin Elektronik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronik. Perusahaan ini pun bekerja sama dengan perusahaan lain salah satu perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan ini adalah PT Samsung Electronic Indonesia dan masih banyak lagi perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan ini.

Untuk itu pimpinan harus lebih memperhatikan lagi tentang karir karyawan, karena dengan adanya pengembangan karir yang baik maka karyawan akan merasa bahwa ada tujuan yang akan diraih pada kinerja yang baik. Sehingga karyawan akan saling berpacu dalam meningkatkan produktivitas yang baik pula agar karyawan tersebut memiliki kesempatan didalam memperoleh pengembangan karir sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Selain itu pimpinan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut agar karyawan lebih merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dengan ini, para karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

1.2 LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut (Miftahuljannah & Islami, 2017) Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur – unsur kegiatan organisasi maksimal tanpa adanya dukungan dari organisasi atau perusahaan.

Menurut Samsudin dalam (Hamali, 2018) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha atau aktivitas untuk mengembangkan dan memperbaiki diri serta meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian dalam Muhlis et al. (2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. Mentors dan sponsors

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Lingkungan Kerja

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017: 23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, dan merupakan bagian yang sangat penting atau berpengaruh terhadap jalannya operasional suatu perusahaan.

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sadarmayanti (2018 : 26) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti, (2018: 26), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Peranan Lingkungan Kerja

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Menurut Enny (2019: 57), peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- Meningkatkan kegairahan kerja
- Meningkatkan semangat kerja
- Mengurangi rasa lelah
- Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas

Produktivitas Kerja

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang

diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Setiawan (2021) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang membandingkan antara output dengan input yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Henry Simamora 2004 : 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

1.3 METODE PENELITIAN

Research dari penelitian terdahulu, Arfani Syahrul Chodhari (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan, menyimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan. Artinya hipotesis yang diajukan telah terbukti.

Dalam penelitian lain, Salmida (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Tingkat II Kota Subulussalam Aceh. Menyimpulkan bahwa Pengembangan karir dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Variabel Y Produktivitas kerja pegawai.

1.4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji realibilitas untuk menentukan tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk mengetahui kestabilan dari pertanyaan pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan dasar untuk pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka keusioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Pengembangan Karir (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	11

uji *reliability statistics* dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,771. Sesuai kriteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Pengembangan Karir (X1) telah reliable.

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

uji *reliability statistics* dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,760. Sesuai kriteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) telah reliable.

Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	11

uji *reliability statistics* dapat diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,751. Sesuai kriteria nilai ini sudah lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Produktivitas Kerja (Y) telah reliable.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi adalah suatu besaran yang menyatakan seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh seluruh variabel independen yang dinyatakan dalam persentase. Dapat juga dikatakan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.637	.622	3.488	2.043

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai R Square nya adalah 0,637 atau 63,7%. Artinya bahwa variasi dari nilai variabel Produktivitas Kerja Karyawan(Y) dapat di jelaskan oleh variabel Pengembangan Karir(X1) dan Lingkungan Kerja(X2) sebesar 63,7%. Sedangkan sisa 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau sebab-sebab lain diluar model penelitian yang dilakukan.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9.973 + 0,441X_1 + 0,258X_2$$

Dari perhitungan koefisien regresi linear berganda diperoleh persamaan antara variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). $Y = 9.973 + 0,441 X_1 + 0,258 X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Dimana dapat dilihat dari hasil koefisien $b_1 = 0,441$ dan $b_2 = 0,258$ menunjukkan koefisien bernilai positif. Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang dominan atau paling besar terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan variabel pengembangan karir mempunyai hasil koefisien regresi lebih besar yaitu 0,441 atau dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (X2) hanya sebesar 0,258.

Uji t

Uji – t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri pada variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan f yang ditunjukan oleh $sig < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji t Variabel X1 dicari pada $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n - k$) atau $50 - 2 = 48$, n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Taraf signifikan 5% (pengujian dua sisi dengan begitu nilai signifikansi sebesar (0,05)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan uji t Variabel X2 didapatkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($1.958 > 1,677$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Jadi secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap objek penelitian sebagai variabel (X1) yaitu Pengembangan Karir, (X2) Lingkungan Kerja terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Karyawan, data dapat dilihat pada tabel diatas dengan menggunakan sistem SPSS versi 26 data tersebut memberikan hasil dalam bentuk fungsi korelasi yaitu :

$$Y = 9.973 + 0,441X_1 + 0,258X_2$$

- a. Jika tidak ada pengembangan karir dan lingkungan kerja ($X_1 = X_2 = 0$), maka nilai produktivitas kerja karyawan sebesar 9.973 unit.
- b. Jika pengembangan karir ($X_1 = 0$) dan lingkungan kerja ($X_2 = 0$), maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,441 unit.
- c. Jika lingkungan kerja ($X_2 = 1$) dan pengembangan karir ($X_1 = 0$), maka produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,258 unit

1.5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian yang penulis lakukan pada perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan koefisien regresi linear berganda diperoleh persamaan antara variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). $Y = 9.973 + 0,441 X_1 + 0,258 X_2$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas. Dimana dapat dilihat dari hasil koefisien $b_1 = 0,441$ dan $b_2 = 0,258$ menunjukkan koefisien bernilai positif. Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang dominan atau paling besar terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan variabel pengembangan karir mempunyai hasil koefisien regresi lebih besar yaitu 0,441 atau dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja (X2) hanya sebesar 0,258.
2. Hasil perhitungan menggunakan uji hipotesis T-test antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} = 3,962 > T_{tabel} = 1,678$. Maka, kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Sedangkan untuk melihat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} = 1.958 > T_{tabel} = 1,678$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus analisis uji F-test yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh untuk $F_{hitung} = 41,303 > F_{tabel} = 3,20$ dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara statistik menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumjin Elektronik Indonesia.

Saran

1. Bagi Perusahaan agar terpenuhi harapan karyawan mengenai kesesuaian perencanaan karir dalam sebuah perusahaan sebaiknya PT.Bumjin Elektronik Indonesia membuat kebijakan yang tepat dengan memberikan system pengembangan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan perusahaan harus lebih fokus kepada pengembangan karir karyawan. Misalnya dengan memberikan kesempatan bagi karyawan senior atau karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama untuk diutamakan mendapatkan promosi jabatan terlebih dahulu karena mereka telah mengabdikan perusahaan lebih lama dibandingkan dengan karyawan lainnya yang masih baru bekerja.
2. Disarankan juga untuk PT.Bumjin Elektronik Indonesia agar dapat menjaga dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan sehingga lingkungan yang nyaman dan aman diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian dan menambah variabel lainnya, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan produktivitas kerja. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta". Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P) : 2460 – 8696.
- Afandi. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)". Nusa Media. Yogyakarta.
- Anam, Chairul. 2018. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru". Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Pekanbaru.
- Adriyanto, A., & Prasetyo, A. 2021. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening". PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen dan Akuntansi.
- Azharuddin, Rakka Adittya, M. Djudi Mukzam dan Yudha Prakasa. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya)". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 72, No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Alex, Nitisemito. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Pustaka setia. Bandung.
- Badriyah, Mila. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : CV Pustaka Setia.
- Busro, M. (2018). "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Prenada media Group.
- Elbadiansyah. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Kesatu. Malang.
- Enny, M. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Faida, E.W. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis". Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Fitria Marisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan". Jurnal Manajemen. Politeknik Darussalam.
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018. "Pemahaman Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : PT Buku Seru.
- Henry Simamora. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Kholifah, Umi Nur, 2022. "Pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude Dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir Di Tengah Covid - 19 (Studi Kasus PT. Indonesia Ferry Property)". Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Rakhmat, W. P., & Sadli, AM (2022). The Influence of Exchange Rate and Foreign Capital on the Performance of Inflation Targeting Framework in Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(5), 1585-1592.

Funding: This research received no external funding.

Conflicts of Interest: The authors declare no conflict of interest.



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<http://bit.ly/3viIwUw>

