

PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGARUNYA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI DINAS PERIKANAN KABUPATEN BINTAN KEPULAUAN RIAU)

Debora Magdalena Br Lumbantoruan¹, Iranita², Akhirman³
deboramagdalen68@gmail.com¹

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

The purpose of this study was to examine career development, work environment, and its influence on performance through work methods as an intervention variable at Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau. The variables used in this research are career development and work environment as independent variables, job satisfaction as the intervening variable and performance as the dependent variable. This research is categorized as quantitative research because it uses a questionnaire as a research instrument which is the primary data in this study. The population in this study were 72 employees at Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. The sampling technique used is purposive sampling by taking 48 civil servants as the sample. The collected data was tested and analyzed using the IBM SPSS Statistics 25 program. The data analysis methods used in this study were descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, path analysis and hypothesis testing. Based on the results of the study, it is known that career development partially has a significant effect on performance, partially career development has a significant effect on job satisfaction, work environment partially has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction partially has a significant effect on performance, career development has a significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable, work environment has a significant effect on performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Career Development, Work Environment, Performance, Work Goals

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

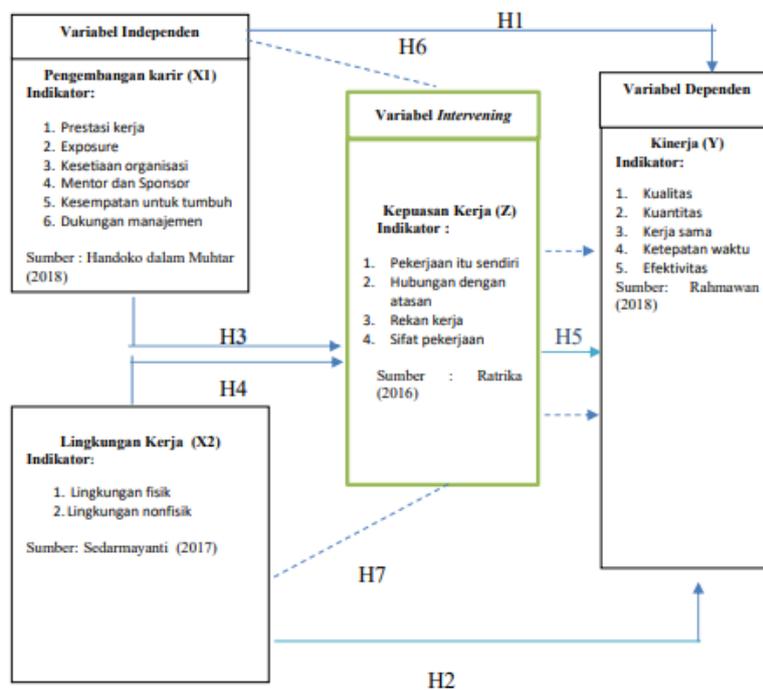
Kinerja pegawai akan mendorong terwujudnya pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya pengembangan karir dan lingkungan kerja. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karier pegawai, namun dalam pelaksanaan masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku. Pengembangan karier yang tidak dilakukan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan kepada para pegawai yang dapat menurunkan semangat kerja dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada bahwa fenomena lingkungan kerja sudah cukup memadai, namun masih ada sedikit kekurangan yang perlu diperbaharui dan ditingkatkan lagi seperti fasilitas kerja, sarana dan prasarana aspek penunjang kerja

yang masih minim dan pegawai merasa tidak nyaman dan mudah stress sehingga kinerja pegawai dapat menurun.

Perumusan Masalah

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 6) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan?

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Secara Langsung →
 Secara Tidak Langsung - - - - ->

II. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data. Adapun data yang digunakan adalah data primer, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan

Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Jalur (Path Analysis) dan Uji Hipotesis.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Memuat Menurut Ghozali (2016:19) statistic deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum dan minimum dari setiap variabel penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah **kualitas produk dan harga**. Dengan penyebaran kuisisioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan.

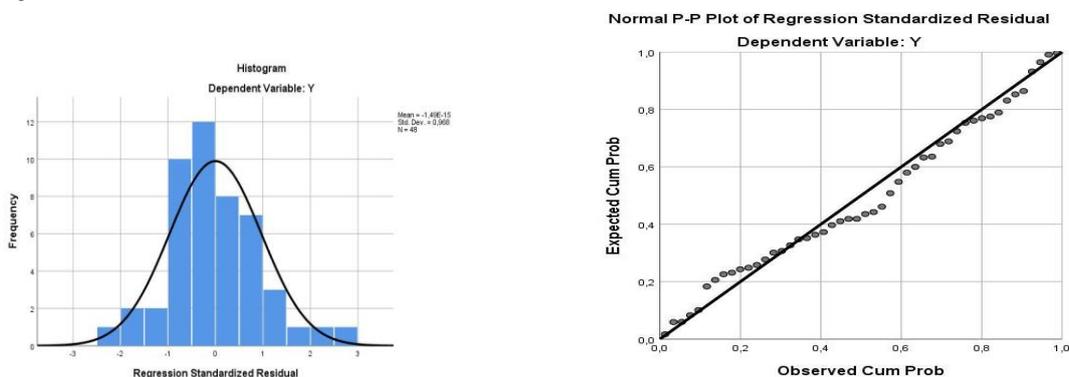
Tabel 1. Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PK	48	21	35	29.65	3.449
LK	48	13	30	24.60	4.129
K	48	34	50	42.50	4.780
KK	48	40	60	51.17	5.991
Valid N (listwise)	48				

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu instrument dilabeli valid apabila dapat mengukur apa yang diukur dengan semestinya. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai rtabel sebesar 0,279 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari Cronbach's Alpha yang disarankan yaitu $> 0,60$ sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Grafik Histogram dan Plot

Berdasarkan gambar diatas, pada grafik histogram menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti

berdistribusi normal. Befitu juga grafik P-Plot diperoleh bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39684039
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,073
Test Statistic		,103
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 primer diolah, 2021

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas, dapat dilihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,103 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas dalam penelitian. Model yang baik adalah model yang tidak terdapat kolerasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai toleransi > 10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

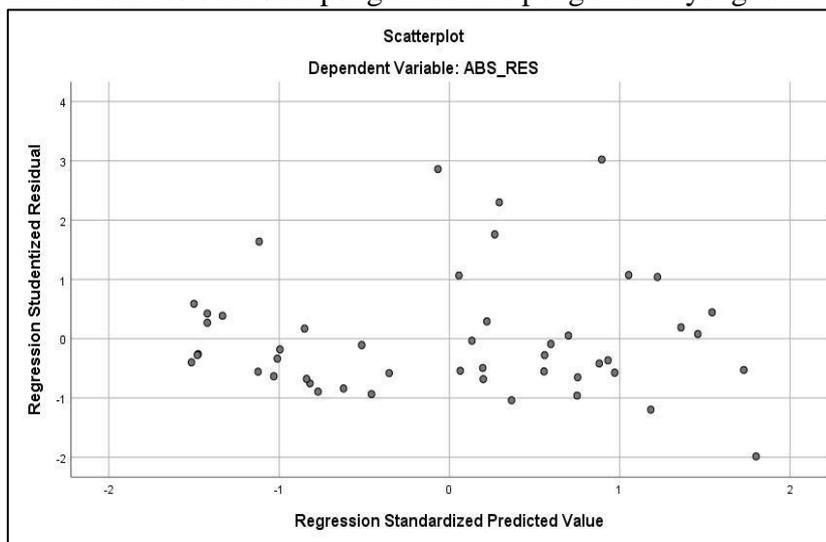
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PK	.596	1.676
	LK	.683	1.465
	KK	.600	1.667

a. Dependent Variable: K

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil uji menunjukkan seluruh variabel independent memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik responden tidak membentuk pola (garis-garis). Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukkan variabel independent Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Tabel 4. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,307	1,219		2,713	,009
	X1	-,005	,047	-,018	-,097	,923
	X2	,000	,037	,002	,011	,991
	Z	-,041	,027	-,282	-1,515	,137

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variabel independent yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen ABS_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukkan variabel independent Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Model I

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) secara parsial.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,793	2,041		,389	,699
	X1	,192	,079	,138	2,422	,020
	X2	,130	,062	,112	2,100	,041
	Z	,642	,045	,804	14,140	,000

a. Dependent Variable: Y

2) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,909	1,444

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Hasil Uji Regresi Model II

1) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z), dalam penelitian ini uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja secara individual terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,279	6,124		2,985	,005
	X1	,780	,232	,449	3,359	,002
	X2	,397	,194	,274	2,047	,047

a. Dependent Variable: Z

2) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel Kepuasan kerja (Z), dalam penelitian ini uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya nilai Adjusted R pada regresi model II.

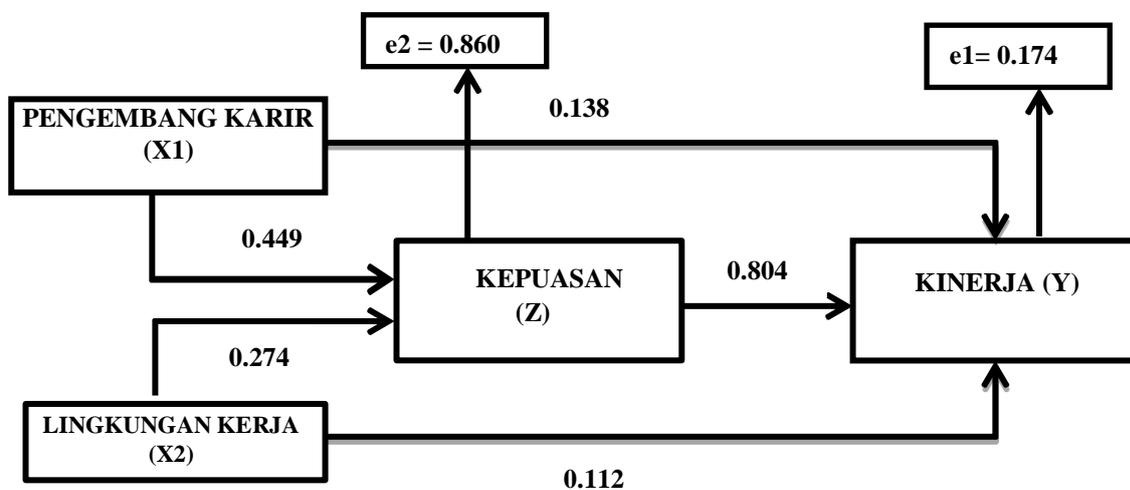
Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,633 ^a	,400	,374	4,741
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Dito dalam Oktapriani, (2018) untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dapat dilakukan dari nilai standardized coefficients regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :

Hasil Analisis Jalur



Gambar 3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Tabel 9. Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria
X1 - Z- Y	0.138	0.361	0.499	<i>Direct effect < Indirect effect</i>
X2 - Z- Y	0.112	0.220	0.332	<i>Direct effect < Indirect effect</i>

Berdasarkan uraian tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H6 dan H7 diterima karena pengaruh secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Di Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Kepulauan Riau)” maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Coefficients Sig= 0,020 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,020 < 0,05$) dan t hitung = 2,422 lebih besar dari t tabel ($2,422 > 2,015$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Coefficients Sig= 0,041 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,041 < 0,05$) dan t hitung = 2,100 lebih besar dari t tabel ($2,100 > 2,015$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 3) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Coefficients Sig= 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,002 < 0,05$) dan t hitung = 3,359 lebih besar dari t tabel ($3,359 > 2,014$), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Coefficients Sig= 0,047 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,047 < 0,05$) dan t hitung = 2,047 lebih besar dari t tabel ($2,047 > 2,014$), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Coefficients Sig= 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). dan t hitung= 14,140 lebih besar dari ttabel yaitu, sehingga dapat disimpulkan Apabila pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
- 6) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung (X1Y)= 0,138 lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung (X1Z)= 0,361, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.
- 7) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung (X1Y)= 0,112 lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung (X1Z)= 0,220, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Bintan.

V. Daftar Pustaka

- Adha, S., & Wandu, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afiyati, E. mya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Skripsi
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m(1).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Budy, D. astya, & Hartini. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. 20(1), 63–73.
- Cahyono, Budi Tri. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Skripsi S1 Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Citraningtyas, N., & Djastut, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Dewi, D. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Cabang Soekarno Hatta di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis(Riau Economic and Bussines Review*, 8(4), 10.
- Dewi, S. M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Katolec Indonesia. Skripsi
- Diawati, P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Cirebon. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 01(1), 28–51.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Faronsyah, M. I., Darma, U. B., Darma, U. B., & Satisfaction, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Jasa Raharja Putera Palembang. 3(2), 113–121.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banggai Andrie. 01(01), 139–147.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25.
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, A. F. A. dan M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (I)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2016). Effects of Career Development on Employee Performance in the Public Sector: a Case of National Cereals and Produce Board. *The Strategic Journal of Busines & Change Management*, 3(3), 307–324.

- Majid, M. S. A., Amri, & Muchlis. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 35–50.
- Mariones Galla, C., Tewel, B., & Hasan Jan, A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) UIP Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(3), 342–353.
- Muchlis, Amri, M. S. A. M. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 35–50.
- Nurhasanah. (2019). *Manajemen Kinerja*. Tanjungpinang: UMRAH Press, November 2019, ISDN:978-602-5603-42-6
- Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 393–407.
- Rahmawan, Y. Angga. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kepulauan Riau. Skripsi
- Ratrika, Z. N. (2016). *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT Bayurekhsa Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In CV Alfabeta.
- Tanjung, M. A., Olvyia, Verina, J., & Chandra, E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Meroke Tetap Jaya. *Jurnal Warta*, 14, 1829–7463.
- Tri Budianto, A. Aji dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1, hlm. 100-124.
- Wicaksono, W., Cahyadi, E., Galih, P., Adie, K., & Andrei, M. (2021). Effect Of Competency and Career Development on Employee Performance at PT . *Indojaya Sukses Makmur in Jakarta*. 9(1), 107–115.
- Wilujeng, F. R., & Rembulan, G. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom. 6(1).
- Wungkana, W., Mekel, A. P., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Wulandari. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Hervenia Kampar Lestari Kabupaten Kampar*. Skripsi.