

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BANTEN

Heni Cahya Ramdani¹, Femi Handayani², Nur Madiastuti³

¹ Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Syekh-Yusuf
email: hcramdani@unis.ac.id

² Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Syekh-Yusuf
email: fhandayani@unis.ac.id

³ Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Syekh-Yusuf
email: nur.madia64@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi korelasional pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling sistematis teknik pengambilan anggota sampel dilakukan berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Pengambilan anggota sampel dilakukan dengan kelipatan dari bilangan 5. Dengan populasinya adalah 170 karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten*, yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar 6,559 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539 atau 53,9% maka dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja dan pengembangan karir maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kinerja karyawan, lingkungan kerja, pengembangan karir.*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and career development on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution Banten. The research design used in this study is a correlational description of the quantitative approach. Sampling in this study is a systematic sampling for taking sample based on the order of technique the population in sequence number. Retrieval of sample members is done in multiples of number 5. With a population of 170 employees at PT PLN (Persero) Distribution Banten. Study showed that the results of the analysis of the Effect of Work Environment and Career Development on Employee Performance At PT PLN (Persero) Distribution Banten, the work environment and career development together affect employee performance. Fcount value resulted 6.559 with a significance value of 0.004. The coefficient of determination (R^2) is 0.539 or 53.9%, so it can be concluded that the better the work environment and career development, the more employee performance will increase.

Keywords: *career development, employee performance, work environment.*

1. Pendahuluan

Di zaman era globalisasi yang saat ini semakin berkembang dan maju, perusahaan dituntut untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu mencapai suatu tujuan perusahaan dengan baik. Karena SDM adalah salah satu

faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian SDM adalah aset yang paling berharga dan memiliki peran sangat besar dalam suatu perusahaan. SDM adalah pelaku utama dalam menjalankan keseluruhan tingkat perencanaan hingga evaluasi terhadap

pemanfaatan sumber daya lainnya yang dimiliki suatu perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Agar terciptanya suatu tujuan perusahaan harus menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong kemampuan dan keterampilan karyawan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Kinerja adalah suatu kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan diberikan masing-masing tugas serta tanggung jawab pekerjaan sesuai kemampuan dan keahliannya. Adapun kinerja karyawan harus memperhatikan kualitas dan kuantitas *output* serta kemampuan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kinerja tinggi dalam melaksanakan tugas dengan baik maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sedangkan apabila kinerja karyawan ditunjukkan kurang baik dapat berdampak buruk terhadap hasil kerja yang diperolehnya. Sistem kerja berkinerja tinggi yang mencakup praktik sumber daya manusia yang sinergis memberi banyak karyawan ruang untuk memanfaatkan kemampuan mereka (Mao, Song, and Han, 2013, p. 741). Oleh karena itu mereka dituntut untuk dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan rencana perusahaan, tercapainya suatu kinerja organisasi harus memperhatikan perkembangan para karyawan dalam bekerja. Karena karyawan merupakan pelaku utama dalam membantu mewujudkan dan memajukan keberhasilan perusahaan sehingga berkembang dengan baik, potensi setiap karyawan harus dimanfaatkan sedemikian rupa agar mendapatkan output yang optimal. Keterlibatan karyawan adalah alat yang baik untuk membantu setiap organisasi berusaha mendapatkan keunggulan

kompetitif dibanding yang lain (J, 2014, p. 309). Karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis melalui kemampuan mereka untuk menghasilkan ide dan menggunakan ini sebagai blok bangunan untuk produk, layanan, proses kerja baru dan lebih baik (Osman-Gani, Hashim, and Ismail, 2013, p. 362).

Keberhasilan kinerja karyawan tentu saja bukan hanya tuntutan dari organisasi ataupun perusahaan melainkan nyaman atau tidaknya terhadap kondisi lingkungan kerja yang dihadapi. Lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan membuat konsentrasi karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya saja. Mengingat bahwa orang menghabiskan sebagian besar kehidupan mereka di tempat kerja, perubahan dalam lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh besar pada kesehatan dan kesejahteraan mereka, dan akibatnya pada pekerjaan dan kinerja organisasi (Kalliath and Kalliath, 2012, p. 729). Lingkungan kerja kondusif tanpa ada suara bising mampu membuat ketenangan bagi kelancaran kerja. Setiap karyawan berhak memberikan persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka rasakan dan memperoleh penilaian dari segala aspek lingkungan kerja. Jika persepsi dikatakan baik tidak akan menimbulkan masalah tapi apabila yang dikatakan kurang baik maka berdampak negatif terhadap kinerja karyawan misalnya, menurunnya semangat dalam bekerja, berkurangnya fokus pada pekerjaan dan rasa tidak nyaman dalam lingkungan perusahaan. Komentar dimulai dengan menentukan indikator kunci lingkungan kerja yang sehat dan menjelaskan perubahan terbaru dalam lingkungan kerja yang memiliki dampak positif dan negatif terbesar terhadap kesejahteraan karyawan (Kalliath and Kalliath, 2012, p. 730). Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara

maksimal tentu saja harus didukung dengan keadaan lingkungan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja yang memiliki kondisi dimana keadaannya dapat dikatakan baik maka perusahaan tidak perlu khawatir akan terjadinya penurunan kinerja. Artinya perusahaan mengerti keadaan yang akan dirasakan oleh karyawan apabila lingkungan kerja tersebut kurang mendukung sehingga memicu menurunnya tingkat kinerja. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melakukan beberapa cara salah satunya adalah dengan memberikan apresiasi kepada karyawan setelah berhasil mencapai tujuan perusahaan. Apresiasi diberikan berupa promosi kepada atasan guna mendapatkan posisi jabatan sesuai keberhasilan dalam membantu dan mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan mendapatkan promosi karyawan di berikan kesempatan mengembangkan karir sesuai kemampuan dan keterampilan dalam bekerja agar lebih bisa berkembang lagi.

Pengembangan karir adalah proses dimana karyawan melakukan rencana untuk mencapai tujuan karir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali guna mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan agar berkembang lebih maju. Dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat bekerja serta mampu memberikan hasil kerja secara maksimal pada perusahaan. Karir adalah seluruh pekerjaan/jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2014, p. 123). Setiap perusahaan pasti akan memberikan kesempatan jenjang karir kepada siapa saja tidak membedakan apakah mereka belum berpengalaman, masih baru dalam dunia kerja tetapi memiliki pendidikan tinggi

serta lama atau tidaknya mereka bekerja. Pengembangan karir sangat diharapkan bagi karyawan dalam menentukan masa depan, mempunyai jabatan lebih baik dari sebelumnya serta mereka berharap dapat meningkatkan pendapatan. Fokus utama di sini adalah pada gagasan manajemen karir yang diarahkan oleh nilai dan didasarkan pada tujuan yang ditentukan secara individual dan didorong oleh keberhasilan psikologis daripada keberhasilan obyektif seperti gaji, pangkat, atau kekuasaan (Omair, 2010, p. 122).

PT PLN (Persero) Distribusi Banten dapat memperhatikan bagaimana cara kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena kinerja sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka PT PLN (Persero) Distribusi Banten dapat memperhatikan faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah dimana kondisi dapat dikatakan aman, nyaman dan menyenangkan serta mampu membuat konsentrasi karyawan hanya terfokus pada pekerjaannya saja. Lingkungan kerja kondusif mampu membuat ketenangan bagi kelancaran kerja.

Selain faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, maka pengembangan karir juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Adanya pengembangan karir PT PLN (Persero) Distribusi Banten adalah dengan mengadakan pelatihan serta pendidikan kembali guna mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan agar berkembang lebih maju. PT PLN (Persero) Distribusi Banten melaksanakan pelatihan serta pendidikan yang dilakukan dalam satu tahun dua kali masa diklat. Biasanya pelatihan serta pendidikan pada masa diklat adalah pelatihan komunikasi

efektif (atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan) dan contact center 123 (pengaduan listrik padam, tambah daya serta pasang baru). Dalam pendidikan serta pelatihan tersebut diharapkan karyawan bisa mengimplementasikannya kedalam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab kerja masing-masing.

Beberapa pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas tentang judul skripsi mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten.”**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten?

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten.

2. Tinjauan Pustaka

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang atau organisasi atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu, kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi (Sedarmayanti, 2017, p.181). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013, p. 67). Suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mempunyai reputasi yang baik. Seorang pemimpin yang cerdas dan memiliki kemampuan melakukan hubungan antarmanusia akan menjadi kunci utama dalam melakukan perbaikan kinerja (Wibowo, 2014, p. 237).

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013, p. 20). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Prihantoro, 2012, p. 82).

c. Pengembangan Karir

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2016, p. 69). Karir adalah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang (Handoko, 2014, p. 123). Pengembangan karir adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karir, karir bagian penting dan akan berubah secara terus-menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja (Sutrisno, 2017, p. 157).

d. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini mengacu pada pokok permasalahan yang hampir sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya namun disini yang berbeda adalah objek yang diteliti, adapun hasil penelitian yang relevan menurut:

1. Eka Merindra Sari, "Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trijaya Union di Kota Tangerang". Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan.
2. Puspita Sari, "Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor notaris dan PPAT Elizabeth Retna Ambarwati, SH Bekasi". Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Seranita Lia, "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Inti Rubber Tangerang". Membuktikan variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Diana Khairani Sofyan, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA". Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
5. Ragil Permansari, "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Augrah Raharjo Semarang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Regina Gledy Kaseger, "Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square". Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan self-efficacy secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Agung Prihantoro, "Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati". Diketahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia artinya

makin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

8. Arfindy Parerung, Adolfina, dan Peggy A. Mekel, “Disiplin, kompensasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Mohammad Ato’Illah, “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan/ parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai apabila gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kurang diperhatikan maka terjadi penurunan kinerja/prestasi kerja.
10. H. Teman Koesmono, “Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Banten di Jalan Jendral Sudirman No. 1, Sukasari, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118. Penelitian

ini dilakukan selama 6 bulan terhitung mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2018.

Penelitian ini menggunakan metode *Deskripsi Korelasional* pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (realitas, gejala, dan fenomena sebenarnya) digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, p. 8). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 dari 170 populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel yang peneliti gunakan adalah dengan menggunakan jenis *Sampling Sistematis* yaitu pengambilan sampel dapat dilakukan dengan nomor ganjil, genap, atau kelipatan dari bilangan tertentu (Sugiyono, 2016, p. 84).

a. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dapat diperoleh secara langsung dari sumber (Sugiyono, 2016, p. 137). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016, p. 142).

b. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi dimana keadaannya dapat dikatakan baik maka perusahaan tidak perlu khawatir akan terjadinya penurunan kinerja.

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai baik secara eksternal maupun internal, di antaranya adalah penerangan/ cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.

c. Variabel X₂ (Pengembangan Karir)

1) Definisi Konseptual

Pengembangan karir adalah proses dimana karyawan melakukan rencana untuk mencapai tujuan karir. Dalam pengembangan karir karyawan diberikan pelatihan dan pendidikan kembali guna mengembangkan pengetahuan, kemampuan serta keterampilan agar berkembang lebih maju.

2) Definisi Operasional

Pengembangan karir dalam hal ini memiliki beberapa tujuan pengembangan karir, kegiatan-kegiatan pengembangan karir, mendesain program pengembangan karir dan pengembangan karir yang efektif.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

1) Definisi Konseptual

Kinerja karyawan merupakan perilaku utama dalam membantu mewujudkan dan memajukan keberhasilan perusahaan sehingga berkembang dengan baik, potensi setiap karyawan harus dimanfaatkan sedemikian rupa agar mendapatkan output yang optimal.

2) Definisi Operasional

Kinerja karyawan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,

indikator kinerja (tujuan, standar, umpan balik, alat/sarana, kompetensi, motif dan peluang), penilaian kinerja serta tujuan penilaian kinerja.

e. Teknik Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas pengujian adalah untuk mengetahui apakah data variabel X dan variabel Y berdistribusi normal atau tidak. Karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap mewakili populasi. Dalam hal ini akan berpengaruh pada proses lanjutan analisis statistik, jika analisis berdistribusi normal maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi tidak normal maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*. Distribusi data dikatakan normal jika nilai sig > 0,05 dan jika distribusi data dikatakan tidak normal maka nilai sig < 0,05. Perhitungan normalitas akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linier. Kriteria pengujian linieritas adalah apabila harga F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5%, maka hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dinyatakan linier. Pengujian SPSS 22 dengan menggunakan *Test for Linearity*.

3) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (Koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Untuk mengetahui regresi tersebut terjadi multikolinieritas atau tidak, banyak metode yang digunakan, salah satu metode yang populer digunakan dalam analisis multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *VIF (Varian Inflation Faktor)* dari hasil perhitungan analisis kolineritas. Jika nilai $VIF > 10$, maka dikatakan pasti ada kolineritas. Dan sebaliknya jika $VIF < 10$, maka dikatakan tidak terdapat kolineritas, dengan demikian multikolinieritas harus dihindari dari model regresi yang akan dibentuk.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas berarti tidak terpenuhinya asumsi yang menyatakan bahwa distribusi bersyarat dari tiap populasi Y yang sesuai untuk nilai X tertentu mempunyai varians yang sama, dalam hal ini, masing-masing nilai Y tersebar disekitar nilai rata-ratanya dengan varians yang sama. Dengan kata lain uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, atau kondisi dimana sebaran atau varian tidak konstan sepanjang observasi.

5) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat.

Autokorelasi lebih mudah timbul pada data yang bersifat runtun waktu, karena berdasarkan sifatnya, data masa sekarang dipengaruhi oleh data pada masa-masa sebelumnya. Meskipun demikian, tetap dimungkinkan autokorelasi dijumpai pada data yang bersifat antar objek (cross section). Uji autokorelasi merupakan korelasi di antara dua faktor kesalahan acak.

6) Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dan satu dependen (Sugiyono, 2016, p.182).

7) Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengukur kuat atau tidaknya pengaruh variabel X_1 (Lingkungan kerja), X_2 (Pengembangan karir) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan).

f. Hipotesis

1) Uji t

Uji t (koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji-t. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan dua sisi.

a) Merumuskan hipotesis

b) Menentukan t hitung

c) Kriteria pengujian:

Jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Berdasar signifikansi:

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak

Nilai koefisien determinasi (R²) dinyatakan dalam kuadrat dari nilai korelasi r² x 100% - n% memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar n% sedangkan sisanya sebesar (100-n)% diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

Jadi semakin besar r² berarti semakin tepat persamaan perkiraan regresi linear tersebut dipakai sebagai alat prediksi, karena variasi perubahan variabel terikat dapat dijelaskan oleh perubahan variabel bebas. Apabila nilai r² semakin dekat dengan satu, maka perhitungan yang dilakukan sudah dianggap cukup kuat dalam menjelaskan variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Prosedur yang digunakan untuk melakukan uji f adalah:

a. Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas dan variabel terikat.

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Menentukan F hitung dan nilai signifikansi

c. Menentukan F tabel

d. Kriteria pengujian

Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima

Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LingkunganKerja	.099	35	.200*	.959	35	.218
PengembanganKarir	.118	35	.200*	.948	35	.098
KinerjaKaryawan	.228	35	.000	.919	35	.013

*. This is a lower bound of the true significance.

1) Lilliefors Significance Correction

a) Data lingkungan kerja nilai sig = 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja berdistribusi normal.

b) Data pengembangan karir nilai sig = 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pengembangan karir berdistribusi normal.

c) Data kinerja karyawan nilai sig = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja karyawan berdistribusi tidak normal.

Dikarenakan salah satu variabel berdistribusi tidak normal, maka dari itu peneliti menguji dengan statistik nonparametris yang disajikan dalam table 2.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.2285714
	Std. Deviation	3.63626007
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.069
Test Statistic		.071
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.

Berdasarkan tabel 2, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Lingkungan Kerja *	Between Groups (Combined)	259.079	18	14.393	.953	.543
	Linearity	134.282	1	134.282	8.893	.009
	Deviation From Linearity	124.796	17	7.341	.486	.925
Within Groups		241.607	16	15.100		
Total		500.686	34			

Berdasarkan output pada tabel 3, uji linieritas antara variable bebas (Lingkungan kerja X_1) dengan variable terikat (Kinerja karyawan Y) dilihat dari *Deviation from Linearity*, menurut hasil perhitungan didapatkan nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar 0.925 antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Menurut kriterianya jika harga *Deviation from Linearity* lebih besar dari taraf signifikansi yang diambil (5%) berarti berhubungan linier tetapi jika harga *Deviation from Linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi yang diambil (5%) berarti berhubungan tidak linier. Dalam penelitian ini terbukti bahwa *Deviation from Linearity* antara variable bebas dengan variable terikatnya adalah lebih besar terhadap taraf signifikansinya 0,05 ($0,925 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier. Artinya hubungan atau korelasi tersebut dapat dinyatakan dengan garis lurus. Apabila mempunyai hubungan atau korelasi yang linier positif maka variable satu meningkat dan variable yang lain akan meningkat, tetapi apabila korelasi atau hubungan yang linier variable satu meningkat maka variable yang lain akan menurun.

Berdasarkan output pada tabel 4, uji linieritas antara variabel bebas (Pengembangan karir X_2) dengan variabel terikat (Kinerja karyawan Y) dilihat dari *Deviation from Linearity*, menurut hasil perhitungan didapatkan nilai sig *Deviation from Linearity* sebesar 0.440 antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Menurut kriterianya jika harga *Deviation from Linearity* lebih besar dari taraf signifikansi yang diambil (5%) berarti berhubungan linier tetapi jika harga *Deviation from Linearity* lebih kecil dari taraf signifikansi yang diambil (5%) berarti berhubungan tidak linier. Dalam penelitian ini terbukti bahwa *Deviation from Linearity* antara variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah lebih besar terhadap taraf signifikansinya 0.05 ($0.440 > 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) bersifat linier. Artinya hubungan atau korelasi tersebut dapat dinyatakan dengan garis lurus. Apabila mempunyai hubungan atau korelasi yang linier positif maka variabel satu meningkat dan variabel yang lain akan meningkat, tetapi apabila korelasi atau hubungan yang linier negatif variabel satu meningkat maka variabel yang lain akan menurun.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Karir * Kinerja Karyawan	Between Groups (Combined)	620.707	18	34.484	1.181	.372
	Linearity	84.166	1	84.166	2.883	.109
	Deviation from Linearity	536.541	17	31.561	1.081	.440
	Within Groups	467.179	16	29.199		
Total		1087.886	34			

c) Uji Multikolinieritas

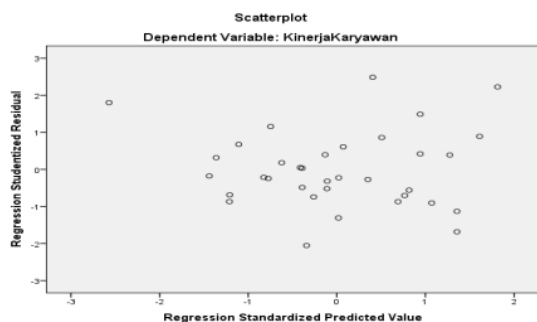
Tabel 5. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	41.446	12.734		3.255	.003	
LingkunganKerja	.840	.271	.478	3.103	.004	.934 1.071
PengembanganKarir	.185	.184	.155	1.009	.321	.934 1.071

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output pada tabel 5 diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja (X₂) dan Pengembangan karir (X₂) sebesar 0,934 lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,071 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

d) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari output pada gambar 1 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

e) Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji AUtokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.539 ^a	.291	.246	5.85398	1.685

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Dubrin Watson. Dengan n = 35, dan k = 3 didapat nilai DL = 1,343 dan DU = 1,584, jadi nilai 4-DU = 2,416 dan 4-DL = 2,657. Dari output diatas pada tabel 4.52 dapat diketahui nilai Dubrin Watson sebesar 1,685. Karena nilai DW terletak antara DU dan 4-DU (1,584 < 1,685 < 2,416), maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi dapat disimpulkan uji autokorelasi terpenuhi.

f) Korelasi berganda

Tabel 7. Korelasi Berganda Correlations

	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
LingkunganKerja	Pearson Correlation	1	.257
	Sig. (2-tailed)		.136
	N	35	35
PengembanganKarir	Pearson Correlation	.257	1
	Sig. (2-tailed)	.136	.106
	N	35	35
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	.518**	.278
	Sig. (2-tailed)	.001	.106
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari output di atas pada tabel 7 dapat dijelaskan bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan pengembangan karir didapat nilai koefisien sebesar 0,518. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat. Sedangkan korelasi antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,278. Karena koefisien mendekati angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Angka koefisien positif yang menunjukkan hubungan positif, yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan jika lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

g) Regresi berganda

Tabel 8. Koefisien Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	41.446	12.736		3.255	.003	
Lingkungan Kerja	.840	.271	.478	3.103	.004	
Pengembangan Karir	.185	.184	.155	1.009	.321	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.54 diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja dan pengembangan karir adalah $Y = 41,446 + 0,840 X_1 + 0,185 X_2$. Dimana Y adalah kinerja karyawan sedangkan X_1 lingkungan kerja dan X_2 pengembangan karir. Dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal antara lain:

(1) Kinerja karyawan, jika tanpa adanya lingkungan kerja dan pengembangan

karir (X_1 dan $X_2 = 0$). Maka kinerja karyawan hanya 41,446, sedangkan bila masing-masing responden jawabannya bertambah 1 poin untuk jawaban lingkungan kerja dan pengembangan karir (X_1 dan $X_2 = 1$). Maka diperkirakan tingkat kinerja karyawan akan naik menjadi:

$$\begin{aligned}
 Y &= 41,446 + 0,840 X_1 + 0,185 X_2 \\
 &= 41,446 + 0,840 (1) + 0,185 (1) \\
 &= 42,471
 \end{aligned}$$

(2) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,840, artinya jika nilai lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,840. Dengan asumsi nilai pengembangan karir (X_2) tetap.

(3) Koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar 0,185, artinya jika nilai pengembangan karir (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,185. Dengan asumsi nilai lingkungan kerja (X_1) tetap.

h) Uji t

(1) Berdasarkan hasil output pada tabel 4.54 nilai t hitung > t tabel (3,103 > 2,035) dan signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

(2) Berdasarkan hasil output pada tabel 4.54 nilai t hitung < t tabel (1,009 < 2,035) dan signifikansi > 0,05 (0,321 > 0,05) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(i) Uji F

Tabel 9. Uji F (ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	449.561	2	224.781	6.559	.004 ^b
Residual	1096.610	32	34.269		
Total	1546.171	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

F hitung > F tabel (6,559 > 3,285) dan signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05), maka H₀ ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

j) Koefisien determinasi (R²)

Tabel 10. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.246	5.85398

- a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil output pada tabel 4.56 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,291 (nilai 0,291 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu 0,539 x 0,539 = 0,291). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,291 sama dengan 29,1%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 29,1%. Sedangkan sisanya (100% - 29,1 % = 70,9%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut error (e) Sebagai catatan, besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square hanya antara 0-1. Sementara jika dijumpai R Square bernilai minus(-), maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh X terhadap Y. Semakin kecil nilai koefisien

determinasi (R Square), maka ini artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai R Square semakin mendekati 1, maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil olahan data pada penelitian ini tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Banten, diantaranya:

- a. Uji t
 - 1) Pengujian lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,103 > 2,035) dan signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
 - 2) Pengujian pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)
 Hasil uji t variabel pengembangan karir (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung < t tabel (1,009 < 2,035) dan signifikansi > 0,05 (0,321 > 0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Uji F
 Hasil uji F, uji simultan antara lingkungan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F hitung > F tabel (6,559 > 3,285) dan signifikansi < 0,05 (0,004 < 0,05),

maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa koefisien determinasi $r = 0,539$, (R^2)

sebesar 0,291 atau 29.1% berarti kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mencapai 29,1%, sedangkan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

6. Referensi

- Aahad, M. Osman., & Gani, Junaidah Hashim Yusof Ismail. (2013). *Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance*. The International Journal of Human Resource Management, 35 (4), 360-376.
- Atollah, M. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, ISSN: 2088-0944, 4(1), 1–18.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. *Emba*, 1(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kalliath, T., Kalliath, P. (2012). *Achieving Employee Wellbeing in a Changing Work Environment; An Expert Comentary on Current Scholarship*. International Journal of Manpower, Vol. 33, No.7.
- Lia, Seranita. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Inti Rubber Tangerang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Na Mao. Heyi Song. Ying Han. (2013). *High-Performance Work Systems and Influence Processes on Employees Attitudes*. China: International Journal of manpower, Volume: 34 issues: 7.
- Parerung A, Adolfini, Mekel P. A (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 688-696.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–6. <https://doi.org/2252-6552>
- Sari, Eka Merindra. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Union Di Kota Tangerang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang.

- Sari, Puspita. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Notaris Dan PPAT Elizabeth Retna Ambarwati, SH Bekasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Value Added*, 8(2), 78–98.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23. <https://doi.org/2302934X>
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Temam K. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, pp.171-188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.