



Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten

Al Yuda ^{1*}, Iskandar Zulkarnain ²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: alyuda22122001@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Mei 2025

Disetujui : Juni 2025

Diterbitkan : Juli 2025

Keywords:

Career Development, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of career development and work environment on employee performance at the Lebak Banten Regency Land Office. This research uses a quantitative method. The population is all employees, totaling 89 respondents. Sampling uses quantitative techniques. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests, quantitative analysis tests, and hypothesis tests. The results of the t test show that career development has a calculated t value of $3.887 > t \text{ table } 1.987$ with a value of Sig. $0.000 < 0.05$, this means that career development partially influences employee performance. The work environment has a calculated t value of $12.718 > t \text{ table } 1.987$ with a Sig value. $0.000 < 0.05$, this means that the work environment partially influences employee performance. Meanwhile, the results of research using the f test show that the calculated f value $> f \text{ table}$ or $88.706 > 3.10$ with a sig value. $0.000 < 0.05$. This means that career development and the work environment simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination test result or R Square is 0.674, meaning that there is an influence between career development and the work environment which influences employee performance by 67.4%, while the remainder ($100\% - 67.4\% = 32.6\%$) is influenced by other variables not examined.

Kata Kunci:

Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten. Dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 89 orang responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan bahwa, pengembangan karir memiliki nilai t hitung $3,887 > t \text{ tabel } 1,987$ dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung $12,718 > t \text{ tabel } 1,987$ dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ atau $88,706 > 3,10$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara simultan pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi atau R Square adalah 0,674 artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4% sedangkan sisanya ($100\% - 67,4\% = 32,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pegawai pemerintah, organisasi pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembangunan suatu bangsa, baik dari segi material maupun non-material. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa lembaga pemerintah menjadi tulang punggung dalam membangun bangsa. Tujuan utama pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pancasila dan UUD 1945. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah memiliki tugas yang sangat besar, yang tentunya bergantung pada kualitas SDM, khususnya pegawai pemerintah yang bekerja dengan optimal.

Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten merupakan salah satu instansi yang menjalankan amanat Kementerian Pertanian dan Perencanaan Daerah/Badan Pertanahan Nasional (BPN), dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat terkait masalah pertanahan. Agar kantor ini dapat beroperasi secara efektif dan efisien, peran pegawai yang berkinerja optimal menjadi sangat penting. Kinerja pegawai di kantor ini, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif, merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten untuk menjaga kinerja pegawainya agar selalu optimal.

Kinerja pegawai di suatu organisasi, khususnya di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten, tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengembangan karir, lingkungan kerja, serta faktor internal lainnya yang mendukung tercapainya hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, masalah kinerja pegawai sering menjadi topik yang dibahas dalam penelitian-penelitian terkait SDM. Sebagai contoh, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, yang tercapai berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai akan lebih baik jika setiap individu memiliki kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kinerja pegawai yang optimal sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten berupaya meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan layanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, sering kali ditemukan ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan yang ada di lapangan. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang menghambat, seperti kurangnya motivasi kerja, stres kerja, atau kurangnya pengembangan karir yang memadai.

Dari hasil survei awal yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten, ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Faktor-faktor tersebut antara lain kurangnya motivasi dalam pengembangan karir, pengaruh lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta adanya stres kerja yang berlebihan. Dalam survei tersebut, mayoritas responden merasa bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang menjadi indikasi bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Pengembangan karir juga memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan diri, meningkatkan pengetahuan, dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Dalam hal ini, Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan-pelatihan yang dilakukan di kantor tersebut, seperti program Jobs Instruction Training, Jobs Rotation, dan Apprenticeships.

Namun, meskipun ada beberapa program pelatihan yang dilakukan, kenyataannya pelatihan yang diberikan masih terbatas dan tidak merata di seluruh pegawai. Sebagian besar pegawai merasa bahwa pengembangan karir mereka belum maksimal karena kurangnya

kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau rotasi pekerjaan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tidak memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan mereka secara optimal, sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir masih menjadi masalah besar yang perlu diatasi.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga mereka dapat berkinerja dengan baik. Dalam hal ini, Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, baik dari segi fisik maupun psikologis. Dari hasil survei awal yang dilakukan, mayoritas pegawai merasa bahwa lingkungan kerja fisik, seperti sirkulasi udara dan pencahayaan, sudah cukup memadai. Namun, pada lingkungan kerja non-fisik, masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang aman dari ancaman intimidasi dari rekan kerja atau atasan.

Dengan demikian, permasalahan dalam pengembangan karir dan lingkungan kerja masih menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten. Meskipun sudah ada beberapa langkah yang diambil untuk meningkatkan kedua faktor tersebut, namun hasil yang diperoleh masih belum optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi lebih lanjut dan mencari solusi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mengatasi masalah yang ada, yaitu dengan meningkatkan pengembangan karir pegawai secara merata dan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada pegawai untuk mengikuti program pelatihan atau rotasi pekerjaan. Selain itu, perlu ada perbaikan lebih lanjut pada lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun psikologis, agar pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Jika kedua faktor ini dapat diperbaiki dengan baik, maka diharapkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten akan semakin meningkat dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, terdapat gap yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai telah dianalisis, namun masih terdapat beberapa faktor yang belum sepenuhnya dijelaskan, seperti pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai, serta hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor tersebut dan mencari solusi yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten. Meskipun beberapa faktor telah dianalisis, masih terdapat banyak ruang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memperdalam pemahaman mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola SDM di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak-Banten, guna mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

KAJIAN LITERATUR

Pengembangan Karir

Menurut Marwansyah (2015:170) terdapat dua perspektif tentang karir sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Dari satu perspektif, karir adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir obyektif. Sedangkan dari perspektif lain, karir meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subyektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas

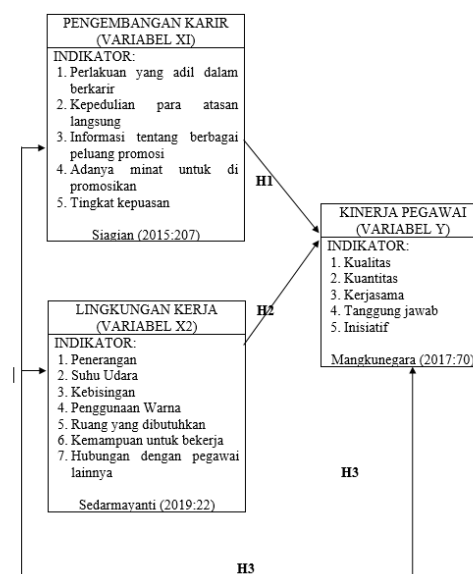
nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karir mereka. Menurut Rivai dan Sagala (2016:266), karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Lingkungan Kerja

Menurut Wijaya (2017:70) lingkungan kerja yaitu segala kondisi yang yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah, sehingga lingkungan kerja dapat lebih arahkan kepada bagaimana bisa pegawai merasa nyaman, puas, tentram, aman dalam mengatasi pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2019:31) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mahmudah (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2015:9) menyatakan kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Edison (2016:206) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sandy (2015:11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten
- H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten.
- H3: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya *explanatif* (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode kuantitatif dengan studi pengaruh yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten, yang berlokasi Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Rangkasbitung 42315, Telp: (0252) 201605, Fax. (0252) 5285302, Email: kab-lebak@atrbpn.go.id. Bergerak dibidang pertanahan/ tata ruang. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 89 orang responden yang terdiri dari seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten sebanyak 89 orang pegawai. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara sipesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2018:95) model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,602	4,125		6,691	,000
	PENGEMBANGAN KARIR	,372	,096	,385	3,887	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

a = angka konstan dari “Unstandardized Coefficients”. Dalam kasus ini nilainya sebesar 27,602. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada pengembangan karir (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 27,602. b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,372. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat pengembangan karir (X1), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,372. Karena nilai koefisien regresi linier sederhana pengembangan karir (X1) maka

dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 27,602 + 0,372 X1$.

Tabel 2. Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	9,054	2,726		3,322 ,001
	LINGKUNGAN KERJA	,791	,062	,806	12,718 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

a = angka konstan dari “Unstandardized Coefficients”. Dalam kasus ini nilainya sebesar 9,054. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada lingkungan kerja (X2) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 9,054. b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,791. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat lingkungan kerja (X2), maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,791. Karena nilai koefisien regresi linier sederhana lingkungan kerja (X2) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 9,054 + 0,791 X2$.

Tabel 3. Hasil Uji Linier Berganda Variabel X1, X2 dan Y

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	4,453	3,235		1,376 ,172
	PENGEMBANGAN KARIR	,155	,062	,160	2,476 ,015
	LINGKUNGAN KERJA	,744	,063	,759	11,766 ,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas memberikan informasi tentang persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b1X1 + b2X2$ atau $Y = 4,453 + 0,155 X1 + 0,744 X2$.

Dari persamaan Regresi Linear Berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,453. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja (Y) adalah 4,453.
- Nilai Koefisien Regresi untuk pengembangan karir (X1) yaitu sebesar 0,155. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif, hal ini menunjukkan jika pengembangan karir (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,155 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y).
- Nilai Koefisien Regresi untuk lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,744. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini artinya jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,744 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda positif artinya

menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1, X2 dan Y
Correlations

		PENGEMB ANGAN KARIR	LINGKUNGA N KERJA	KINERJA PEGAWAI
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	1	,296**	,385**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000
	N	89	89	89
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	,296**	1	,806**
	Sig. (2-tailed)	,005		,000
	N	89	89	89
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,385**	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	89	89	89

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

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,666	2,380

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan nilai Signifikansi (sig) 2-tailed Diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X1) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hubungan antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai r hitung (*Pearson Correlation*) Diketahui nilai r hitung untuk hubungan pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,385 berada pada rentang 0,200 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang rendah antara variabel pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai r hitung variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,806 berada pada rentang rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Diketahui hasil uji korelasi X1 dan X2 terhadap Y Adapun tingkat hubungan antara pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan memiliki hubungan yang kuat dilihat dari nilai korelasi ganda di lihat dari nilai R square sebesar 0,674 yang berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Pengembangan Karir (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,385 ^a	,148	,138	3,822

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,148, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen pengembangan karir (X1) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 14,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,8\% = 85,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,650	,646	2,449

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,650, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 65%. sedangkan sisanya ($100\% - 65\% = 35\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,674	,666	2,380

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,674 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 67,4%. sedangkan sisanya ($100\% - 67,4\% = 32,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji T Variabel Pengembangan Karir (X1)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	27,602	4,125		6,691
	PENGEMBANGAN KARIR	,372	,096	,385	3,887

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Diketahui nilai t hitung variabel pengembangan karir (X1) adalah sebesar 3,887. Karena t hitung $3,887 > t$ tabel 1,987 dan diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 10. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9,054	2,726		3,322
	LINGKUNGAN KERJA	,791	,062	,806	12,718

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 12,718. Karena t hitung $12,718 > t \text{ tabel } 1,987$ dan diperkuat dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 11. Hasil Uji F Variabel Pengembangan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1004,826	2	502,413	88,706	,000 ^b
	Residual	487,084	86	5,664		
	Total	1491,910	88			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar 88,706. Karena nilai F hitung $88,706 > 3,10$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa dari penghitungan uji validitas dihitung dengan membandingkan angka korelasi atau nilai r hitung dengan nilai r tabel, pernyataan dari variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai di atas 0,208 atau r hitung $> r \text{ tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dikatakan valid. Berikutnya hasil penghitungan persamaan regresi linier sederhana variabel pengembangan karir (X1) dengan hasil $Y = 27,602 + 0,372 X1$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 27,602 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X1) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 27,602 point, dan nilai koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,372 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,372 point. Nilai hasil koefisien korelasi diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel pengembangan karir (X1) dan kinerja pegawai (Y) dan diketahui nilai r hitung untuk hubungan pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,385 berada pada rentang 0,200 – 0,399 dengan tingkat hubungan rendah, maka dapat disimpulkan

bahwa ada hubungan atau korelasi yang rendah antara variabel pengembangan karir (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,148, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen pengembangan karir (X1) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 14,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,8\% = 85,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan pada nilai t hitung variabel pengembangan karir (X1) adalah sebesar 3,887. Karena $t \text{ hitung } 3,887 > t \text{ tabel } 1,987$ dan diperkuat dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Putri, R, F, B., at all. Jurnal: Vol 3, No. 3, Tahun 2022. Dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC SKY Vision Bandung”. Dimana hasil penelitiannya menyatakan hasil analisis ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$) atau ($5,443 > 4,545$) dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa gambaran pengembangan karir di PT. MNC Sky Vision Bandung berada dalam kategori sedang (cukup bagus), seperti telah di tetapkan peluang promosi, mutasi dan rotasi. Kinerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Bandung berada dalam kategori tinggi (sangat bagus). Hal ini memnunjukkan bahwa karyawan di PT. MNC Sky Vision Bandung mampu bekerja dengan baik, dapat memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa dari penghitungan uji validitas dihitung dengan membandingkan angka korelasi atau nilai r hitung dengan nilai r tabel, pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai di atas 0,208 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dikatakan valid. Berikutnya hasil penghitungan persamaan regresi linier sederhana variabel lingkungan kerja (X2) dengan hasil $Y = 9,054 + 0,791 X2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,054 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 9,054 point, dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,791 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,791 point. Nilai hasi koefisien korelasi diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dan diketahui nilai r hitung untuk hubungan lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,806 berada pada rentang rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,650, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 65%. sedangkan sisanya ($100\% - 65\% = 35\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan pada nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 12,718. Karena $t \text{ hitung } 12,718 > t \text{ tabel } 1,987$ dan diperkuat dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Yuliantari, K., & Prasasti, I. Jurnal: Vol. 4, No. 1, Tahun 2020. Dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”. Dimana hasil penelitiannya menyatakan hasil diperoleh dari penelitian ini bahwa pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,718.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bukti bahwa arah hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa hasil penghitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 4,453 + 0,155 X_1 + 0,744 X_2$. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,453. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 4,453. Nilai koefisien regresi untuk pengembangan karir (X1) yaitu sebesar 0,155. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif, hal ini menunjukkan jika pengembangan karir (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,155 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Nilai Koefisien Regresi untuk lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0,744. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini artinya jika lingkungan kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,744 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstanta, nilai koefisien korelasi berganda yang secara simultan dengan nilai r sebesar 0,674 yang berada pada rentang 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Pada hasil uji f dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak Banten. Hal tersebut diperoleh nilai F hitung 88,706 > 3,10, dan diperkuat dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,674 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,674 sedangkan sisanya ($100\% - 67,4\% = 32,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu oleh Husain, B, A. Jurnal: Vol. 3, No. 1, Tahun 2020. Dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero. Tbk”. Dimana hasil penelitiannya menyatakan hasil penelitian data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (x1) dan Pengembangan Karyawan (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT. Telkom Indonesia persero. Tbk Dari hasil uji t

menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (x1) menunjukkan thitung (3.231) > ttabel (1.994) dengan nilai sig 0.037 < 0.05 dan variabel Pengembangan Karyawan (x2) menunjukkan thitung (3.441) > ttabel (1.994) dengan nilai sig 0.000 < 0.05 serta dari hasil uji f secara simultan antara menunjukkan bahwa nilai fhitung (17.363) > ftabel (3.13) dan nilai sig (0.000) < 0.005 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya baik secara parsial maupun simultan Lingkungan Kerja (x1) dan Pengembangan Karir Karyawan (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (y) pada PT. Telkom Indonesia persero.Tbk dan Melalui pengujian koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0.332 sama dengan 33.2% sedangkan sisanya 66.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 14,8%. Berdasarkan uji t, Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan t hitung 3,887 > t tabel 1,987 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 65%. Hasil uji t menunjukkan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, dengan t hitung 12,718 > t tabel 1,987 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Pengembangan karir dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh simultan sebesar 67,4%. Berdasarkan uji F, Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan F hitung 88,706 > F tabel 3,10 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- David Wijaya, (2017). “Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya”. Jakarta: PT. Grasindo.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE.
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. Indonesian Journal of Business and Management, 3(2), 121–125
- Herman Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Husain, B, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Persero. TBK. E-jurnal Manajemen, Vol. 3(1).

- Istijanto. (2014). Aplikasi Praktis Riset. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- M. Manullang (2018:2). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Putri, R, F, B., at all. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MNC SKY Vision Bandung. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 3(3).
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya.
- Rahadiyan., Putra, I, B, A, K., Febiana, C., Dibrata, T., Haryati, R., Novrina, P, D., & Kertayoga, I, P, A, W. (2023) Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Makala Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Vol. 17(1)*, 2023.
- Rivai dan Ella Sagala. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihaloho, D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9. Nomor 2.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela. (2019). Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto . (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N. (2014). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyono. (2018). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta : Deepublish.
- Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta . E-Jurnal Manajemen, Vol. 4(1)