

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITSUBISHI ARISTA BANDA ACEH

Farhan Syukrin¹

Agus Ariyanto²

Husnaina Mailisa Safitri³

^{1/2/3}Universitas Muhammdiyah Aceh

Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh

e-mail: farhansyukrin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif berbasis data cross-sectional. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.144 (> 0.05). Demikian pula, variabel lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.254 (> 0.05). Namun, secara simultan, variabel pengembangan karir (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0.032 (< 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara individu pengembangan karir dan lingkungan kerja tidak signifikan, kombinasi keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of career development and work environment on the performance of employees at PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. The population of this study consisted of all 44 employees, all of whom were included as the research sample. The research method used was associative with a descriptive quantitative approach based on cross-sectional data. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and analyzed using SPSS version 3.0. The results showed that the career development variable (X1) had no significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.144 (> 0.05). Similarly, the work environment variable (X2) also had no significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.254 (> 0.05). However, simultaneously, the career development (X1) and work environment (X2) variables had a significant effect on employee performance (Y), with a significance value of 0.032 (< 0.05). These findings indicate that while individually career development and work environment do not significantly impact performance, their combination significantly contributes to improving employee performance at PT Mitsubishi Arista Banda Aceh

Keywords: career development, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang menentukan



arah dan keberlangsungan sebuah organisasi. Sebagai subjek yang berperan sebagai perencana sekaligus pelaksana aktif, SDM memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sumber daya pasif seperti mesin atau modal. Menurut Yusuf (2025) karyawan membawa dimensi kognitif, afektif, dan latar belakang sosial-budaya yang heterogen ke dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif dalam perekrutan, tetapi juga sebagai pendekatan strategis untuk mengelola hubungan antarindividu demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Samsudin et al., 2024).

Salah satu determinan utama dalam mengoptimalkan performa individu adalah lingkungan kerja. Lingkungan ini mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk kondisi kerja sehari-hari. Baribin & Saputri (2020) menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang kondusif, karyawan cenderung lebih produktif, termotivasi, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang tidak mendukung seperti hubungan interpersonal yang buruk atau fasilitas fisik yang tidak memadai dapat memicu stres dan menurunkan kinerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Praditya et al. (2025) bahwa hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan menjadi fondasi bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Selain faktor lingkungan, pengembangan karir memegang peranan krusial dalam mendukung kinerja. Pengembangan karir yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memberikan jalur yang jelas bagi karyawan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi (Ananto et al., 2023). Namun, efektivitas ini sangat bergantung pada transparansi sistem yang diterapkan. Jika pengembangan karir dilakukan secara tertutup atau subjektif, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi yang berujung pada penurunan performa organisasi secara kolektif (Widodo & Zaenuri (2025).

Kesenjangan antara teori MSDM yang ideal dengan realitas di lapangan ditemukan pada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 3 Juni 2024 melalui wawancara dengan 15 karyawan, teridentifikasi beberapa hambatan serius dalam pengelolaan SDM. Permasalahan utama terletak pada proses pengembangan karir yang dianggap tertutup; kriteria promosi tidak didasarkan pada pertimbangan objektif dan tidak diinformasikan secara luas. Fenomena ini menciptakan persepsi ketidakadilan karena promosi cenderung diberikan kepada individu yang memiliki kedekatan dengan pihak manajemen, sehingga mengabaikan aspek kompetensi. Kondisi kerja di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh juga menunjukkan gejala disharmonisasi, terutama dalam hubungan antara atasan dan bawahan. Minimnya apresiasi terhadap pencapaian karyawan serta seringnya atasan tidak berada di tempat kerja menyulitkan proses koordinasi dan arahan tugas. Akibatnya, terjadi penurunan kualitas dan kuantitas pekerjaan, rendahnya komitmen terhadap tugas, serta keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Dampak lebih luas dari rendahnya motivasi ini adalah potensi kerugian bagi perusahaan, baik dari sisi pencapaian target bisnis maupun biaya tambahan untuk rekrutmen jika terjadi perputaran karyawan yang tinggi.

Berangkat dari kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh masing-masing variable secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi perkembangan ilmu manajemen SDM serta manfaat praktis bagi PT Mitsubishi Arista Banda Aceh dalam merumuskan kebijakan strategis untuk memperbaiki system



pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dan deskriptif untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Pendekatan cross-sectional diterapkan dengan mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu, yakni antara Oktober 2023 hingga Juli 2024. Unit analisis yang ditetapkan adalah individu, dengan populasi seluruh karyawan PT Mitsubishi Arista Banda Aceh sebanyak 44 orang. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), sementara data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari buku dan jurnal ilmiah guna memperkuat landasan teoritis (Sugiyono, 2018:14).

Variabel penelitian didefinisikan secara operasional untuk memastikan ketepatan pengukuran. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Sanjaya, 2019:12). Pengembangan karir dievaluasi berdasarkan kebutuhan karir, dukungan instansi, perlakuan adil, informasi karir, dan ketepatan penempatan (Riva'i, 2019:209). Sementara itu, lingkungan kerja dianalisis melalui aspek penerangan, kebersihan, pewarnaan, kebisingan, suhu udara, hubungan kerja, serta pengawasan pimpinan (Sedarmayanti, 2018:47). Seluruh instrumen diuji melalui analisis validitas (r hitung > r tabel) dan reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan ambang batas minimal 0,60 (Malhotra, 2015:235) guna menjamin konsistensi hasil pengukuran sebelum dilakukan analisis lebih lanjut menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30.0.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan model matematis. Sebelum pengujian hipotesis, data harus memenuhi uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (One Sample Kolmogorov Smirnov > 0,05), uji multikolinieritas ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$), serta uji heteroskedastisitas melalui pengamatan pola scatterplot (Ghozali dalam Fitriani, 2020:40). Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui Uji T untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, serta secara simultan melalui Uji F untuk mengetahui pengaruh gabungan pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keputusan statistik diambil berdasarkan nilai signifikansi ($P\text{-Value} < 0,05$) atau perbandingan nilai hitung dengan nilai tabel guna menentukan apakah hipotesis alternatif (H_a) diterima atau ditolak (Sujarweni, 2015:162).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas terhadap instrumen penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), Pengembangan Karir (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) yang lebih besar dari rtabel sebesar 0,297 ($df = 42$, $\alpha = 0,05$). Secara spesifik, variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 4 butir pertanyaan memiliki rentang nilai r hitung antara 0,617 hingga 0,776; variabel Pengembangan Karir dengan 5 butir pertanyaan menunjukkan nilai r hitung berkisar antara 0,574 hingga 0,794; sedangkan variabel Lingkungan Kerja dengan 7 butir pertanyaan menghasilkan nilai r hitung antara 0,414 hingga 0,749.

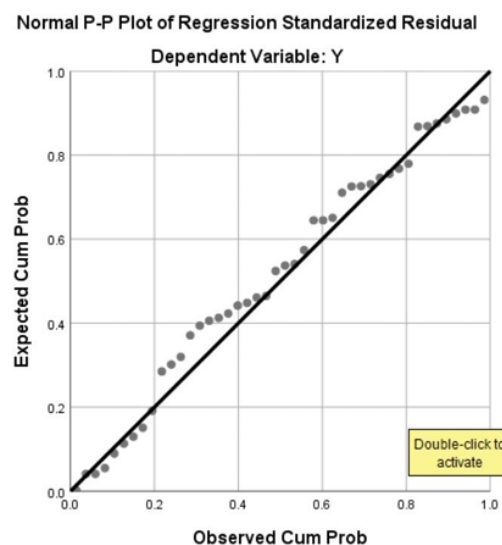


Seluruh data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 30.0 pada tahun 2024 ini secara konsisten menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki ketepatan alat ukur yang baik dan layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner sebagai instrument penelitian dalam menghasilkan data yang stabil meskipun digunakan secara berulang. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini merujuk pada nilai Cronbach's Alpha, di mana instrument dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2015). Berdasarkan hasil pengolahan data primer tahun 2024, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria andal. Variabel Pengembangan Karir (X1) menunjukkan konsistensi internal tertinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,718, disusul oleh variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai 0,665. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,646, yang meskipun merupakan nilai terendah di antara ketiganya, tetap berada di atas ambang batas kritik 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini memiliki keandalan yang baik dan konsisten untuk digunakan dalam analisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot (P-P Plot)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari pola sebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal pada grafik uji normalitas. Sebaran ini menunjukkan bahwa

residual atau data yang diuji mengikuti distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis statistik, khususnya dalam regresi linier. Jika titik-titik menyebar secara acak dan mengikuti garis diagonal tanpa pola yang mencolok, maka dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal.

Hasil Uji Multikolineritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengembangan Karir	0,716	1,396	Tidak terdapat multikolineritas
Lingkungan Kerja	0,716	1,396	Tidak terdapat multikolineritas

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variable independen tidak mengandung multikolineritas dan telah memenuhi asumsi uji multikolineritas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

dU	DW	4-dU	Keterangan
1,612	1,824	2,176	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, maka diketahui hasil masing-masing nilai DW sebesar 1,824. Nilai DW berada di antara dU sebesar 1,612 dan 4-Du sebesar 2,176. Oleh karena itu, maka tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini sehingga model regresi telah terpenuhi.

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 0,058, dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,190. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut. Dengan demikian, hasil uji Glejser mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi tanpa bias.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.296	.911		1.423	.162
	Pengembangan Karir	.080	.041	.343	1.947	.058
	Lingkungan Kerja	-.054	.041	-.235	-1.332	.190
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.263	1.559		9.148	.001
	Pengembangan Karir	.105	.071	.253	1.489	.144
	Lingkungan Kerja	.081	.070	.196	1.156	.254
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4, Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Berdasarkan hasil pengolahan data primer tahun 2024 yang disajikan pada Tabel 4.18, diperoleh model persamaan regresi $Y = 14,263 + 0,105 X_1 + 0,081 X_2$. Nilai konstanta sebesar 14,263 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 14,263. Variabel Pengembangan Karir memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,105, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada pengembangan karir meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,105 unit. Demikian pula dengan variabel Lingkungan Kerja yang memiliki koefisien positif sebesar 0,081, yang berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,081 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Secara keseluruhan, arah hubungan positif pada kedua variabel independen ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir dan lingkungan kerja



yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka dalam organisasi.

Uji T (Parsial)

Uji t secara parsial digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan, guna mengetahui kontribusi spesifik setiap faktor terhadap variabel dependen. Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.263	1.559		9.148	.001
	Pengembangan Karir	.105	.071	.253	1.489	.144
	Lingkungan Kerja	.081	.070	.196	1.156	.254

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 5, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 0,144 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,254, di mana keduanya lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sesuai dengan kriteria pengujian statistik, apabila nilai signifikansi (Sig. t) $\geq 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang mengindikasikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Pengembangan Karir maupun Lingkungan Kerja di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh secara individu tidak memberikan kontribusi nyata dalam memengaruhi variasi kinerja karyawan pada periode penelitian ini.

Uji Simultan (F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Model		Anova ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.199	2	8.599	3.760	.032 ^b
	Residual	93.778	41	2.287		
	Total	110.977	43			

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

Sumber: Data primer diolah, 2024



Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,760 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,032. Mengacu pada kriteria pengujian statistik dengan taraf signifikansi (α) 0,05 (5%), hipotesis alternatif (H_a) dinyatakan diterima apabila nilai Sig. < 0,05. Karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variable Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mitsubishi Arista Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial masing-masing variabel tidak menunjukkan pengaruh nyata, namun ketika kedua faktor tersebut dikelola secara terintegrasi, keduanya memberikan kontribusi kolektif yang bermakna dalam menentukan fluktuasi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa model regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 14,263, dengan koefisien regresi positif pada variabel Pengembangan Karir sebesar 0,105 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,081. Meskipun secara parsial kedua variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitsubishi Arista Banda Aceh dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,144 dan 0,254 yang melampaui ambang batas 0,05, namun secara simultan keduanya terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,032. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja saat ini belum menjadi faktor pendorong utama secara individu, namun ketika keduanya dikelola secara terintegrasi dan bersama-sama, mereka mampu memberikan kontribusi kolektif yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sebagai langkah strategis, disarankan bagi manajemen PT Mitsubishi Arista Banda Aceh untuk mengoptimalkan dukungan terhadap pencapaian target kuantitas kerja serta menyediakan program pengembangan kompetensi yang lebih terstruktur bagi karyawan. Perusahaan juga perlu memperbaiki transparansi informasi terkait jenjang karir dan mempererat hubungan interpersonal antara pimpinan dan bawahan guna membangun atmosfer kerja yang lebih harmonis dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup kajian dengan mengintegrasikan variable lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif atau mixed-method guna memperoleh pemahaman fenomena MSDM yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohman, T., & Natalia, D. U. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi, 1(2), 125–137.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan*. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 46–61.
- Darmadi, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247.



- Farizki, R. M. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6(5).
- Irawan, R., & Ariyanto, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. JIMMA, 9(0).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kessi, A. M. P. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Makassar: Jakad Media Publishing.
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Moekijat. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja (Edisi Revisi)*. Bandung: CV Pioner Jaya.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). *Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM*. IJOSPOL, 6(4), 1–14.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). *Konsep, fungsi, dan aplikasi MSDM*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(17), 28–39.
- Sanjaya, D. (2019). *Hubungan konflik peran ganda dengan kinerja karyawan wanita*. (Disertasi). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihotang, A. (2017). *Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinaga, S., Hasibuan, A., & Efendi. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Sutoro. (2019). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi Efektif.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). *Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 667–695.
- Yusuf, D. M. (2025). *Praktik MSDM di berbagai budaya*. Journal of Applied Digital Business Research, 1(1), 136-153.
- Zulkarnain, C. J. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai*. (Disertasi). Universitas Pasundan.

