



Jurnal KONSISTEN
Vol.1, No.4 Desember 2024
E-ISSN : 3064-2493



Jurnal KONSISTEN
Vol.1, No.4 Desember 2024
E-ISSN : 3064-2493

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR BADAN METEREOLOGI, KLIMATOLOGI, DAN GEOFISIKA (BMKG) WILAYAH II CIPUTAT

Fikri Haikal¹, Sinta Sulistiani, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: fikriihkl1@gmail.com¹, dosen01876@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of career development and the non-physical work environment on employee performance partially and simultaneously at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region II Ciputat.

Methods. The research method used is quantitative research with the method applied, namely the associative method. The sampling technique used is a saturated sampling technique. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. Data obtained by questionnaire with a total of 80 employees as respondents.

Findings. The research results show a partial influence between career development on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Agency Region II Ciputat with the regression equation $Y = 17.415 + 0.587 X$; There is a partial influence between the non-physical work environment on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Agency Region II Ciputat, with the regression equation $Y = 21.093 + 0.466 X$ table 1,990; There is a simultaneous influence between career development and the non-physical work environment on employee performance at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Agency Region II Ciputat, with the regression equation $Y = 9.994 + 0.497 (X1) + 0.267 (X2)$, a correlation coefficient of 0.613, the coefficient of determination R^2 is 0.375 and $F_{count} 23.147 > F_{table} 3.12$.

Implication. Career development and non-physical work environments influence employee performance, so the implication of this research is to improve employee performance by providing career development and non-physical work environments. Companies can provide positions that suit their qualifications and companies can act quickly in providing solutions to employees to obtain optimal employee performance.

Keywords. Career Development, Non-Physical Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat.

Metode. Metode penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang diterapkan yaitu metode asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 80 orang pegawai.

Hasil. Hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat dengan persamaan regresi $Y = 17,415 + 0,587 X_1$, koefisien korelasi 0,571, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,326 dan thitung 6,144 > ttabel 1,990; Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat, dengan persamaan regresi $Y = 21,093 + 0,466 X_2$, Koefisien Korelasi sebesar 0,417, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,174 dan thitung 4,051 > ttabel 1,990; Terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat, dengan persamaan regresi $Y = 9,994 + 0,497 (X_1) + 0,267 (X_2)$, koefisien korelasi sebesar 0,613, koefisien determinasi R^2 sebesar 0,375 dan Fhitung 23,147 > Ftabel 3,12.

Implikasi. Pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik. perusahaan dapat menyediakan posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan perusahaan dapat bertindak cepat dalam memberikan solusi kepada para pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata Kunci. Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Kemajuan dunia bisnis sekarang ini makin maju melalui beragam sector sebab keperluan seluruh individu makin menambah. Tidak hanya tiap individu saja yang perlu mencukupi keperluannya. Perusahaan perlu bisa beradaptasi pada tiap kemajuan, supaya bisa berkompetisi pada pesaingnya. Guna meraih target perusahaan, diperlukan SDM yang bermutu, artinya pegawai yang diperlukan ialah pekerja yang bertanggung jawab pada tugasnya serta memprioritaskan keperluan perusahaan daripada keperluan sendiri. Kualitas bisa dikatakan menjadi kinerja pegawai sebab secara terdapatnya mutu yang mencukupi, sehingga target perusahaan bisa diraih secara cepat.

Pengembangan karir adalah suatu proses berkelanjutan dimana individu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman pegawai dalam suatu bidang pekerjaan atau profesi. Namun hal ini justru kurang diperhatikan karena posisi kerja belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan kurangnya pemberian promosi jabatan dalam kerja. Sebuah pemberian promosi kepada pegawai sangatlah penting karena dapat memberikan motivasi kepada pegawai dan meningkatkan kinerjanya. Seharusnya perusahaan dapat menyediakan posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi.

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu aspek-aspek yang tidak terlihat secara langsung, namun sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik ini mencakup tentang komunikasi antar pegawai, budaya kerja, struktur kerja, dan sikap kepemimpinan terhadap pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat belum sesuai, karena perusahaan kurang memberikan tanggapan yang cepat dalam memecahkan permasalahan. Hal ini dapat menghambat pekerjaan pegawai lainnya dan dapat mengakibatkan penurunan kinerja pegawai. Seharusnya perusahaan dapat bertindak cepat dalam memberikan solusi kepada para pegawai untuk mendapatkan kinerja pegawai secara optimal.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Balai Besar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Pengembangan Karir

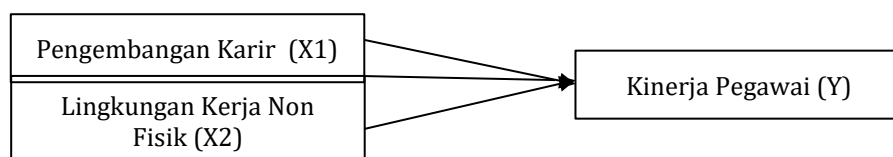
Menurut Hasibuan (2019:69) menjelaskan bahwa “Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sopiah dalam Riyadi (2018:77) menjelaskan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah tempat kerja yang mempengaruhi kerja seorang di organisasi seperti gaya kepemimpinan, suasana atau iklim kerja budaya kerja, hubungan interpersonal (antara sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah tempat dan sejenisnya”.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019:184) menjelaskan bahwa “kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut sugiyono (2017:64) mengatakan bahwa “hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya”.

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikansi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Metereologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Metereologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Badan Metereologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang diterapkan yaitu metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2018;13) merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini merupakan studi empiris yang tujuannya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Balai Besar Badan Metereologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Ciputat berjumlah 80 pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,527	0,2199	Valid
2	X1.2	0,516	0,2199	Valid
3	X1.3	0,504	0,2199	Valid
4	X1.4	0,482	0,2199	Valid
5	X1.5	0,509	0,2199	Valid
6	X1.6	0,540	0,2199	Valid
7	X1.7	0,502	0,2199	Valid
8	X1.8	0,522	0,2199	Valid
9	X1.9	0,631	0,2199	Valid
10	X1.10	0,285	0,2199	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,360	0,2199	Valid
2	X2.2	0,574	0,2199	Valid
3	X2.3	0,613	0,2199	Valid
4	X2.4	0,633	0,2199	Valid
5	X2.5	0,582	0,2199	Valid
6	X2.6	0,399	0,2199	Valid
7	X2.7	0,535	0,2199	Valid
8	X2.8	0,491	0,2199	Valid
9	X2.9	0,477	0,2199	Valid
10	X2.10	0,278	0,2199	Valid

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1	0,574	0,2199	Valid
2	Y2	0,613	0,2199	Valid
3	Y3	0,618	0,2199	Valid
4	Y4	0,572	0,2199	Valid
5	Y5	0,561	0,2199	Valid
6	Y6	0,463	0,2199	Valid
7	Y7	0,502	0,2199	Valid
8	Y8	0,504	0,2199	Valid
9	Y9	0,534	0,2199	Valid
10	Y10	0,479	0,2199	Valid

Sumber : : Output SPSS Versi 27 (2024)

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,2199 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pengembangan Karir (X1)	0,679	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,645	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,732	0,60	Reliabel

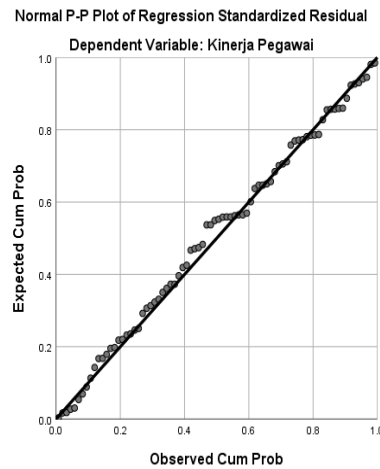
Sumber : : Output SPSS Versi 27 (2024)

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

model yang digunakan mewakili atau mendekati kenyataan. Untuk menguji kelayakan dari model regresi tersebut harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber : : Output SPSS Versi 27 (2024)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar 2 diatas, diamati bila grafiknya menampilkan pola yang normal. Diamati melalui titikan yang tersebar dikisaran serta ikut pada garis diagonal, simpulanya model regresi mencukupi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.994	4.707		2.123	.037		
	Pengembangan Karir	.497	.100	.483	4.986	.000	.864	1.157
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.267	.108	.239	2.467	.016	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Melalui tabel 3 diatas memperoleh tolerance X1 sejumlah 0,864 serta X2 sejumlah 0,864 yang mana dibawah 1, serta VIF X1 sejumlah 1,157 juga X2 sejumlah 1,157 yang mana dibawah 10. Simpulanya tidak bergejala multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

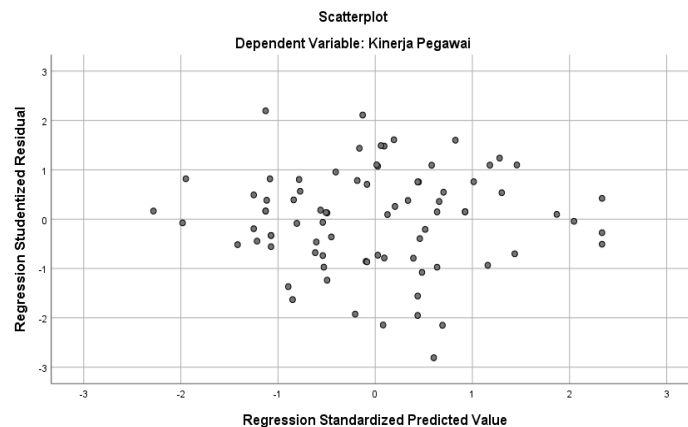
Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.613 ^a	.375	.359	4.496	1.595
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 4 diamati bila model tidak bergejala autokorelasi, diberi fakta melalui nilai DW sejumlah 1,595 ada dikisaran interval 1,550 – 2.460.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Diamati gambar tersebut diamati tidak berwujud sebuah pola sebab titikanya tersebar acak dibawah/atas angka 0 disumbu y. simpulanya tidak bergejala heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.994	4.707		2.123	.037
	Pengembangan Karir	.497	.100	.483	4.986	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.267	.108	.239	2.467	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 5 mendapati regresi $Y = 9,994 + 0,497 (X1) + 0,267 (X2)$. Yang dibentuk simpulanya berupa :

- Nilai constant sejumlah 9,994 simpulanya bila (X1) serta (X2) tidak terdapat, sehingga (Y) bernilai 9,994 point.
- Nilai koefisien (X1) sejumlah 0,497 simpulanya (X2) tidak berubah, sehingga tiap berubahnya 1 unit di (X1) bisa merubah (Y) sejumlah 0,497 point.
- Nilai koefisien (X2) sejumlah 0,267 simpulanya bila (X1) tidak berubah, sehingga tiap berubahnya 1 unit untuk (X2) bisa merubah (Y) sejumlah 0,267 point.

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.359	4.49595

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 6 tersebut menampilkan R sejumlah 0,613. Menampilkan bila kaitan antar X1, X2 pada Y berkaitan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.359	4.49595

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 7 tersebut memperoleh R square sejumlah 0,375 atau 37,5 dimana menampilkan persentase pengaruh X1 & X2 pada Y sejumlah 37,5% selisihnya (100% -37,5% = 62,5%) dipengaruhi variabel diluar pengkajian.

Uji Hipotesis

Uji t Secara Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.415	3.737		4.661	.000
	Pengembangan Karir	.587	.096	.571	6.144	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 8 memperoleh thitung > ttabel / (6,144 > 1.665) ditanggihkan melalui p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) asumsinya Ho diterima, simpulanya ada pengaruh signifikan antar Pengembangan karir (X1) pada kinerja pegawai (Y).

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.093	4.739		4.451	.000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.466	.115	.417	4.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 9 memperoleh t hitung > t tabel / (4,051 > 1,990). Ditanggihkan melalui p value < Sig. 0,05 / (0,000 < 0,05). Asumsinya Ho ditolak & H2 diterima, simpulanya ada pengaruh signifikan antar lingkungan kerja non fisik pada kinerja pegawai .

Melalui tabel 8 & 9 bisa dibentuk kesimpulan bahwa:

- Pengembangan Karir (X1)
Variabel ini bertaraf sign 0,000 yang dibawah 0,05 (0,000 < 0,05) secara t-hitung 6,144 > 1,665. Asumsinya Hal diterima. Simpulanya bila X1 berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
- Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)
Variabel ini bertaraf sign 0,000 yang diatas 0,05 (0,000 > 0,05) secara t-hitung 4,051 < 1,665 asumsinya Ha2 ditolak simpulanya bila X2 tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Uji F Secara Simultan

Tabel 10. Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935.756	2	467.878	23.147	.000 ^b
	Residual	1556.444	77	20.214		
	Total	2492.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Pengembangan Karir

Sumber : Output SPSS Versi 27 (2024)

Dari tabel 10, memperoleh F hitung $>$ F tabel / ($23,147 > 3,12$), ditanggihkan p value $<$ Sig.0,05 / ($0,000 < 0,05$). Asumsinya H_0 ditolak & H_3 diterima, simpulanya ada pengaruh signifikan dengan simultan antar pengembangan karir serta lingkungan kerja non fisik pada kinerja pegawai.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Melalui pengkajian yang sudah penulis laksanakan ini, terdapat sebagian keterbatasan yang dialami pengkaji. Pengkajian ini pasti mempunyai kelemahan yang mesti direvisi, yang bertarget membuat sempurna pengkajian berikutnya. Dimana keterbatasan pengkajian ini ialah:

1. Pengkajian ini hanya berfokus untuk Pengembangan Karir serta Lingkungan kerja non fisik melainkan ada beragam aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini di perlihatkan dengan kinerja pegawai sebesar 0,704 atau 70,4 dan sisanya dan sisanya 29,6%.
2. Untuk pengambilan data yang diberikan dalam bentuk kuesioner tidak jarang mendapatkan asumsi responden yang kurang memahami kondisi sebenarnya, karena perbedaan asumsi pendapat tiap responden, lalu aspek kejujuran dalam menjawab kuesioner.

6. Kesimpulan

Ada pengaruh positif antar pengembangan karir pada kinerja pegawai, diberi fakta atas korelasi sejumlah 0,571 asumsinya hubungan cukup kuat. Nilai determinasi sejumlah 0,326 atau 32,6% melainkan selisihnya 67,4% dipengaruhi variable diluar pengkajian ini. Uji hipotesis memperoleh t hitung $>$ t table / ($6,144 > 1,990$), ditanggihkan melalui Sig $<$ 0,05 / ($0,000 < 0,05$). Dengan asumsinya H_0 ditolak & H_1 diterima, dimana dengan parsial Disiplin Kerja ada pengaruh signifikan antar kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Ciputat.

Ada pengaruh positif antar Lingkungan kerja non fisik pada Kinerja pegawai, diberi fakta atas perolehan korelasi sejumlah 0,417 dimana kaitan keduanya ialah sedang (cukup kuat). Nilai determinasinya sejumlah 0,174 atau 17,4% selisihnya 82,6% dipengaruhi variabel diluar pengkajian. Uji hipotesis memperoleh t hitung $>$ t table / ($4,051 > 1,990$), ditanggihkan melalui Sig $<$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Asumsinya H_0 ditolak & H_1 diterima, simpulanya dengan parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Ciputat.

Ada pengaruh positif antar Pengembangan karir & Lingkungan kerja pada Kinerja pegawai, diberi fakta korelasi sejumlah 0,613 berarti keduanya berkaitan sedang (cukup kuat). Nilai determinasinya sejumlah 0,375 atau 37,5% selisihnya 62,5% dipengaruhi variable diluar pengkajian. Uji hipotesisnya memperoleh f hitung $>$ f tabel / ($23,147 > 3,12$), ditanggihkan melalui Sig $<$ 0,05 / ($0,000 < 0,05$). Asumsinya H_0 ditolak & H_1 diterima, dimana dengan silmutan Disilin Kerja serta Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai BBMKG Wilayah II Ciputat.

Daftar Pustaka

- Agrasadya. (2017). Analisis Pengaruh Kerja dan Tekanan Terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Pekerjaan Kinerja Karyawan PT. Menara Utama Cibitung. JENIUS. 1(1).
- Anggraeni, D., & Sanusi, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre). Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. 9(1).
- Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing.
- Bintoro. & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen dan Organisasi Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 7(2).
- Fathussyandah., & Ardiansyah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*. 6(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Riyadi, S. (2018). Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress. *Zifatama Jawara*.
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*. 5(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinaga. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *Journal article*. 3(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sumarjo, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Penempatan Terhadap dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT Sanco Perdika Pratama. *JENIUS*. 5(2).
- Supomo. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnop lus. *JENIUS*. 2(2).
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JURNAL JENIUS*. 2(3).
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH : Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.
- Syahputra., Podungge., & Bokingo. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivites Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kots Gorgalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 4(3).
- Wijaya, D. W. E., & Fauji D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of law, Administration, and Social Science*. 1(2).