

Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis SEM PLS

Novi Yanti^{1✉}, Danyl Mallisza², Reski Mariandi³

^{1,2,3}Universitas Ekasakti Padang

dienqu955@gmail.com

Abstract

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division II West Sumatra is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) engaged in rail transportation services. The company is very concerned about improving employee performance. Factors that affect achievement are career planning, work environment and work stress. Career planning is an opportunity created by the company in developing the talents possessed by its employees. This study aims to analyze the influence of these factors on employee performance in optimizing company functions so that they improve better. The data population processed in the study amounted to 510 people and the sample used was 83 people who were processed using the Slovin formula. The analytical method used is Partial Least Square (PLS) Structural Equation Model (SEM) in measuring the level of relationship of each variable with its construct indicators. The results obtained are the contribution of career planning, career environment, and work stress to employee performance of 46.5%, with 53.5% being influenced by other variables outside of this study. So that this research can be used as an indicator in optimizing employee performance.

Keywords: Optimization, Work Performance, Career Planning, Work Environment, Work Stress.

Abstrak

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa transportasi kereta api. Perusahaan sangat memperhatikan peningkatan prestasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi adalah perencanaan karir, lingkungan kerja dan stress kerja. Perencanaan karir merupakan peluang dibuat oleh perusahaan dalam mengembangkan bakat yang dimiliki oleh karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap prestasi kerja karyawan dalam mengoptimalkan fungsi perusahaan agar meningkat lebih baik. Populasi data yang diolah dalam penelitian berjumlah 510 orang dan penggunaan sampel sebanyak 83 orang yang diolah dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) dalam mengukur tingkat hubungan dari setiap variabel dengan indikator konstruksinya. Hasil yang didapatkan adalah kontribusi perencanaan karir, lingkungan karir, dan stress kerja terhadap Prestasi kerja karyawan sebesar 46,5%, dengan 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengoptimalkan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: Optimalisasi, Prestasi Kerja, Perencanaan Karir, Lingkungan Kerja, Stress Kerja.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Suatu organisasi sangat mengidamkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berprestasi. Upaya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor. Prestasi setiap karyawan harus sesuai dengan kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi harus objektif dan dilakukan evaluasi secara berkala [1] sehingga dapat mengoptimalkan hasil kerja.

Faktor-faktor yang umum dalam mempengaruhi prestasi kerja meliputi beberapa dimensi [2]. Faktor dimensi individu berupa kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai, stres kerja, perencanaan karir, motivasi, kompensasi, kepuasan bekerja,

komitmen, dan kepemimpinan. Faktor dimensi kelompok terdiri atas status, norma, keamatan dan iklim komunikasi, lingkungan kerja serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan [3].

Setiap perusahaan harus memperhatikan prestasi kerja karyawannya, begitu juga dengan PT. KAI Divre II Sumatera Barat. Perusahaan ini mengukur dan memberikan *reward* atas prestasi kerja yang di capai oleh karyawan [4], [5]. Perusahaan ini memiliki peran ganda, yaitu sebagai *agent of development* dan sebagai perusahaan yang *profitable*. Perusahaan ini memiliki tanggung jawab sosial untuk menyelenggarakan sarana transportasi publik yaitu angkutan kereta api bagi

seluruh masyarakat Indonesia terutama untuk masyarakat Sumatera Barat.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dituntut untuk mampu berdiri sendiri dan dapat menjadi perusahaan seutuhnya yang menghasilkan keuntungan. Dalam peningkatan kinerja perusahaan, pihak manajemen telah dilakukan sejumlah strategi bisnis melalui pengembangan usaha non angkutan seperti persewaan tanah, rumah dinas, gedung, lahan parkir dan lain-lain. Untuk mendukung peningkatan kinerja tersebut, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didukung oleh karyawan kantor yang berjumlah 510 orang.

Setiap karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat dalam menjalankan pekerjaan, bertindak, dan berperilaku harus selalu berpedoman pada perencanaan karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penerapan perencanaan karir yang baik

akan menunjang karyawan dalam berinovasi, peningkatan tanggung jawab, disiplin, agresif, kepatuhan pada norma dan aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran serta keluhan.

Perencanaan dan pengembangan karir karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat didasarkan pada Pendidikan/diklat yang dilakukan oleh karyawan dan posisi yang telah diduduki sebelumnya. Perencanaan karir karyawan tersebut bisa ditingkatkan melalui Diklat Managerial dan Diklat Fungsional. Perencanaan karir dapat dilihat pada tabel 1 dimana karyawan mendapat Promosi jabatan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat berdasarkan standar kompetensi personal yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 1. Standar Kompetensi Personal

No	Jabatan	Pendidikan dan Pengalaman	Diklat
1	Vice President	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan Min. Strata-1 • Pangkat Gol Ruang: Penata Tingkat 1 – III/d • Jabatan Setingkat Manager 3 Tahun 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Managerial - Diklat Fungsional
2	Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol. Ruang: Penata muda Tingkat 1 – III/b • Pernah Menjabat Setingkat Asisten Manager 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Managerial - Diklat Fungsional
3	Junior Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang : Penata muda – III/a • Pernah Menjabat Setingkat Asisten Manager. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Managerial - Diklat Fungsional
4	Asisten Manager	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang : Penata muda – III/a 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Managerial - Pendidikan Modul
5	Senior Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang : Pengatur tingkat 1 – II/d 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Fungsional
6	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang : Pengatur – II/c 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Fungsional
7	Junior Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang : Pengatur muda tingkat 1 – II/a 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Fungsional
8	Officer	<ul style="list-style-type: none"> • Pangkat Gol Ruang :Pengatur muda tingkat 1 – II/a 	<ul style="list-style-type: none"> - Diklat Fungsional

Pada Tabel 1 terlihat bahwa peningkatan karir pegawai tidak dapat diperoleh dengan cara cepat ataupun instan, melainkan harus melalui prosedur yang ada dan dilakukan secara bertahap. Hal ini tentunya dimulai dari adanya perencanaan karir yang baik sehingga akan berdampak pada prestasi kerja karyawan di PT. KAI Divre II Sumatera Barat.

Perencanaan karir adalah suatu proses yang bertujuan agar karir tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat dan kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan [6]. Siswanto menjelaskan perencanaan karir sebagai proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan jalur karir dengan telah menyesuaikan antara kemampuan dan minat diri dengan kesimpulan untuk mengisinya [7].

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan PT. Kereta Api ditemukan 6 karyawan mengatakan belum bisa bekerja secara maksimal dalam arti masih terjadi kesalahan dalam bekerja. Masalah lain yang ditemukan dilapangan adalah masalah berkenaan dengan lingkungan kerja, dimana 5 orang karyawan mengatakan sering terjadi konflik kerja antar karyawan dimana konflik kerja

yang terjadi itu cukup tinggi. Oleh karena itu manajemen perlu mengupayakan menurunkan konflik diantara para karyawan guna meningkatkan prestasi kerja. Konflik antara karyawan yang terjadi berakibat kepada timbulnya stres kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan akhirnya berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan tersebut. Kemudian 3 karyawan lainnya bersifat pasif dimana mereka mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder* yang tentu saja belum sepenuhnya berpedoman terhadap budaya perusahaan yang telah ditetapkan. Masih kurangnya kerjasama antar unit kerja sehingga proses birokrasi kadang berjalan lambat. Serta terdapat sejumlah karyawan yang telah memiliki pangkat/golongan yang tinggi namun belum mendapatkan promosi jabatan dalam perencanaan karirnya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan [8]. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

mejalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan [9], [10], [11].

Mencapai ke arah prestasi kerja karyawan yang tinggi, masalah psikologi karyawan salah satunya masalah stres kerja perlu mendapat perhatian, dikarenakan jika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi maka akan menimbulkan prestasi kerja yang menurun, yang ditandai dengan tingginya angka ketidakhadiran dan keghairahan kerja yang menurun. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Umar, stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku [12]. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antar kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif [13]. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan [14]. Sedangkan pada dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis. Permasalahan-permasalahan seperti diatas dapat terjadi pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre II Sumatera Barat yang dirasakan sangat berat dan kompleks karena dituntut untuk bekerja sesuai dengan waktu (tahapan) yang ditentukan dengan beban kerja yang sangat tinggi pada saat-saat persiapan, pelaksanaan maupun pelaporan.

Penelitian tentang ini telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu seperti penelitian Nazhifah dkk dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [15]. Kemudian penelitian Ester dan Zamalludin mengemukakan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [16]. Serta penelitian Atang dan Fitri menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [17].

Berdasarkan hal di atas maka dapat di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu Apakah perencanaan karir, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI

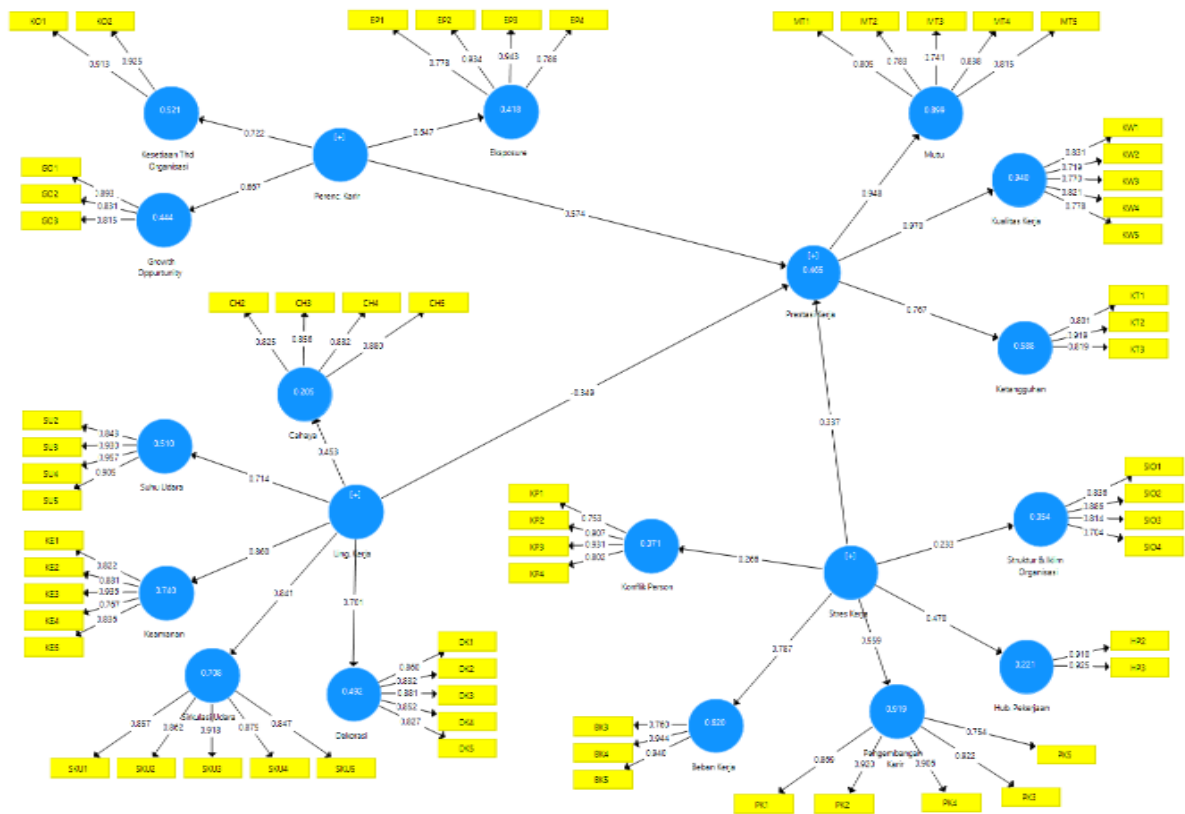
2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 510 orang karyawan yang diperoleh dari 14 unit kerja dan juga berdasarkan jabatan. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 83 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel [18], [19].

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif untuk melihat pengaruh variabel eksogen (perencanaan karir, lingkungan kerja dan stress kerja) terhadap variabel endogen (Prestasi Kerja) dengan menggunakan analisis jalur [20], [21]. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM melalui program SmartPls 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dengan toleransi kesalahan 5%. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian (kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas). Uji Validitas bertujuan untuk mengukur validitas kuesioner. Kuesioner valid jika nilai variabel *loading factor* lebih besar dari 0,5 ($0,5 > \text{Sig.}$) Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak.

3. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi model pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk melihat apakah setiap indikator memiliki hubungan dengan variabel latennya. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software smartPls 3.0. Uji outer model terdiri dari 3 tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas deskriminan dan uji reliabilitas komposit. Hasil dari ketiga uji menghasilkan indikator $> 0,7$, sehingga seluruh indikator variabel konstruk endogen adalah valid yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Uji Output

Pada Gambar 1 didapatkan hasil uji reliabilitas komposit dari pengolahan data lebih besar dari 0,7 yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Laten

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Perencanaan Karir	0,841	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,926	0,935	Reliabel
Stres Kerja	0,828	0,849	Reliabel
Prestasi Kerja	0,922	0,933	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan nilai semua variabel laten yang di ukur dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's Alpha* dan *composite reliability* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten adalah reliabel. Evaluasi inner model dilakukan dengan menggunakan R square (koefisien determinasi) untuk variabel independent. Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan signifikansi disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil R square

Variabel	R-square
Prestasi Kerja (Y)	0,465

Nilai R Square pada tabel 4 adalah sebesar 0,465 yang besar kontribusi variabel Perencanaan Karir (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah 46,5%, sedangkan sisanya

53,5% dipengaruhi oleh konstruk yang lain yang tidak digunakan dalam model penelitian ini.

Selanjutnya dilakukan untuk uji signifikansi yang berfungsi untuk menguji hipotesis dan pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui proses *bootstrapping* menggunakan program smartPls 3.0. dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun hasil *path coefficient* dan t-statistik adalah sebagai berikut:

- Nilai Koefisien jalur Perencanaan Karir terhadap Prestasi Kerja adalah positif sebesar 0,574 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan Perencanaan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat.
- Nilai Koefisien Jalur Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah negatif sebesar -0,349 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat.
- Nilai Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah positif sebesar 0,337 dan nilai signifikansi $0,054 > 0,05$. Ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat.

Perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Drive II Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin baik perencanaan karir karyawan maka semakin meningkat prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat. Perencanaan karir yang baik dan terstruktur akan mampu memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi penghambat bagi karyawan untuk berprestasi. Meskipun lingkungan kerja di PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat belum kondusif sesuai dengan hasil penelitian namun prestasi kerja karyawan terus meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan PT. KAI lebih banyak bekerja di lapangan di bandingkan di kantor.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat. Hal ini berarti semakin stres karyawannya maka semakin meningkat prestasi kerjanya. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional.

Nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,465. Ini menunjukkan bahwa kontribusi semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 46,5%. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II

Sumatera Barat dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan signifikansi $0,009 < 0,05$ dan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat dengan signifikansi $0,054 > 0,05$. Adapun kontribusi Perencanaan karir, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre II Sumatera Barat adalah sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, stress kerja dan lain-lain.

Daftar Rujukan

- [1] Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. 8th edition. Prenada Media Group, Jakarta.
- [2] Fathoni. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rieneka Cipta, Jakarta.
- [3] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- [4] Mohd. Heikal. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Journal Of Economic Management & Business*, 17(1)
- [5] Emiati, C. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Economic Management & Business*.
- [6] Siswanto. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Fahrizal. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rieneka Cipta, Jakarta.
- [8] Soeseno, SP Atang., & Putri, F. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pro Sistematika Automasi. *Esensi Jurnal. Manaemen Bisnis*, vol. 21, no. 3, pp. 261–274, 2018, doi: <https://doi.org/10.55886/esensi.v21i3.142>.
- [9] Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- [10] Kusumayanti, K., Ratnasari, Sri Langgeng., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Syekh Yusuf*, 435–441.
- [11] Umar. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Medika, Yogyakarta.
- [12] Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. ANDI.
- [13] Martha Surya Dinata Mendrofa. (2019). Analisis Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Gunung Sitoli. *Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463, April*, 91–96.
- [14] Hair, Joseph & Black, William & Babin, Barry & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7thed.). Pearson. https://www.researchgate.net/publication/237009923_Multivariate_Data_Analysis_A_Global_Perspective
- [15] Bachmid., Nazhifah A., dkk. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal. EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 2133–2142. doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16500>.
- [16] Mohd. Heikal. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada

- PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Journal Of Economic Management & Business - Vol. 17, No. 1, April 2016*
- [17] Emiati, C. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Journal Of Economic Management & Business*.
- [18] Gulo, E. M., & Sembiring, Z. (2021). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa, *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(2),96–104. doi: 10.51544/jmm.v6i2.2235.
- [19] Hayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Maksipreneur Manajemen Koperasi Dan Entrepreneurship* 4(2):67. doi: 10.30588/Jmp.V4i2.105.
- [20] Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- [21] Erawati, K. N., Sitiari, N., & Indiani, W. (2019). The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 6(1), 22–30.