

**PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI SALES PROMOTION GIRL (SPG) DI
PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, TBK BUNGURASIH SIDOARJO**

Sheila Dwi Arianti¹, Widhayani Puri Setyoningsih²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Co-author: shelladwi18@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Sampel yang digunakan merupakan semua pegawai sebanyak 50 pegawai. Pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan alat ukur menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linear berganda. Pengujian instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan rataf nilai sig $0,009 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan rataf nilai sig $0,007 < 0,05$. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan rataf nilai sig $0,004 < 0,05$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan $F_{hitung} = 40,094$ dengan taraf sig. 0,000

Kata Kunci : Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Produktivitas

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, work environment and career development on the productivity of Sales Promotion Girl (SPG) employees at PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. The sample used is all employees as many as 50 employees. The collection of samples using saturated sampling. Coleccting data in this study using a questionnaire with a measuring instrument using a likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The instrument testing in this study used validity and reliability tests. The results showed that recruitment had a significant effect on productivity with an average sig value of $0.009 < 0.05$. The work environment variable has a significant effect on productivity with an average sig value of $0.007 < 0.05$. Career development variables have a significant effect on productivity with an average sig value of $0.004 < 0.05$. In this study, it is shown that simultaneously the variables of recruitment, work environment and career development have a significant effect on productivity with $F_{count} = 40,094$ with sig level. 0.000

Keywords: Recruitment, Work Environment, Career Development, Productivity

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi, banyak perusahaan yang dihadapkan pada persaingan yang sangat tinggi. Dalam menghadapi persaingan tersebut, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan yang lebih kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya seperti halnya pada sumber daya yang dapat diandalkan yaitu sumber daya manusia (Rio, Qomari, & Negoro, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya yang memiliki akal, keinginan, pengetahuan dan keterampilan (Marjuni, 2015). Pada dasarnya sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan demi kelancaran serta tercapainya sebuah tujuan perusahaan adalah manusia. Adanya persaingan yang tinggi, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang produktif demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan (Oktaviyani, 2019).

Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai seberapa produktif suatu proses produksi yang menghasilkan suatu keluaran (Wahyuningsih, 2018). Pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaannya dengan waktu yang tepat dan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Namun apabila pegawai dalam suatu perusahaan tersebut tidak melakukan hal tersebut, maka hal tersebut akan berdampak pada kerugian perusahaan (Marjuni, 2015). Produktivitas pegawai akan meningkat apabila pegawai tersebut memiliki hasil kerja yang bagus, tepat waktu dan tidak pernah mangkir untuk meninggalkan pekerjaannya. Terkait hal tersebut, manusia harus dikelola secara kompeten agar kebutuhan akan ketentuan perusahaan dapat terwujud dengan maksimal. Pengelolaan secara profesional dapat dimulai sejak awal perekrutan pegawai.

Rekrutmen adalah sebuah sistem pengambilan ketentuan dalam rancangan manajemen sumber daya manusia tentang berapa banyak pegawai yang dibutuhkan, bilamana sumber daya manusia diperlukan, dan patokan apa saja yang diperlukan oleh perusahaan tersebut (Rio et al., 2017).

Selanjutnya, selain rekrutmen, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas pegawai di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang berhubungan di tempat kerja yang sudah dibentuk oleh suatu perusahaan (Susanti, 2017). Demi memperhatikan kondisi lingkungan kerja, berarti perusahaan berupaya untuk menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

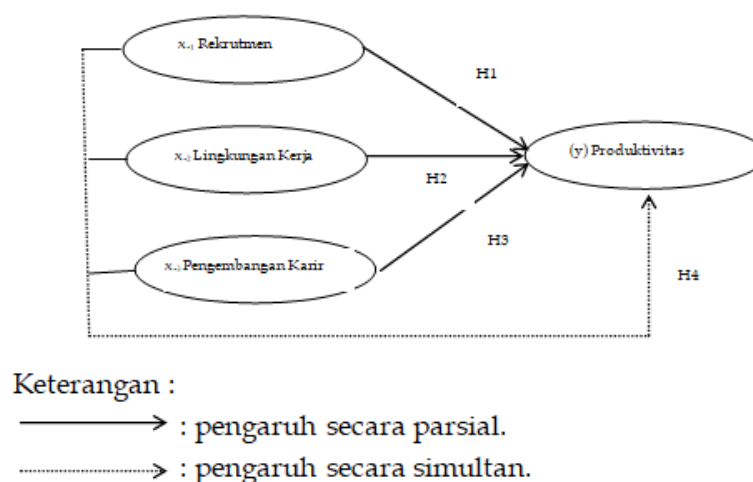
Selain rekrutmen dan lingkungan kerja, faktor lain yang menjadi pemicu produktivitas pegawai adalah pengembangan karir yang akan diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja pegawai. Pengembangan karir adalah suatu sikap seorang pegawai untuk menggapai rencana karir yang dikehendakinya, serta disponsori oleh departemen sumber daya manusia (HRD) atau pihak-pihak lain sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerjanya (Medan, 2019). Beberapa indikator terkait dengan pengembangan karir yaitu : prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan, pembimbingan dan sponsor serta peluang untuk tumbuh (Ulum, C. K., Suryaningtyas, D., & Puspitasari, 2019).

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk adalah operator *departement store*. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan perusahaan perbelanjaan umum yang memasarkan berbagai produk seperti baju, tas, sepatu serta aksesoris melalui *departement store* milik perusahaan. Perusahaan mengoperasikan toko dengan nama Ramayana, Robinson, dan Cahaya. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo merupakan salah satu *departement store* yang terletak di Pertokoan Taman, Jl. Letjend Sutoyo, Bungurasih, Sidoarjo. Pegawai PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo mengalami penurunan produktivitas secara berkelanjutan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Salah satu penyebab permasalahan tersebut adalah menurunnya produktivitas pegawai sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target penjualan.

METODOLOGI

Metode dalam penelitian ini merupakan non eksperimental dengan bentuk studi pengaruh yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel Rekrutmen (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) terhadap variabel Produktivitas (Y). Populasi dan sampel sebanyak 50 pegawai. Pengambilan data menggunakan kuisioner. Pernyataan dalam kuisioner diteliti dengan menggunakan sampling jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data pada penelitian ini merupakan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk menguji sejumlah pernyataan yang sudah disusun. Pada teknik analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan melihat apakah pada tiap-tiap variabel independen saling berhubungan.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini, yaitu :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Nilai sig.	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	X _{1.1.1}	,581 ^{***}	0,2787	,000	Valid
	X _{1.1.2}	,676 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.1.3}	,749 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.2.1}	,789 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.2.2}	,794 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.2.3}	,840 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.3.1}	,817 ^{***}		,000	Valid
	X _{1.3.2}	,858 ^{***}		,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1.1}	,620 ^{***}	0,2787	,000	Valid
	X _{2.1.2}	,670 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.1.3}	,803 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.2.1}	,766 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.2.2}	,801 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.2.3}	,779 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.3.1}	,734 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.3.2}	,664 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.3.3}	,835 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.4.1}	,787 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.4.2}	,772 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.4.3}	,811 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.5.1}	,574 ^{***}		,000	Valid
	X _{2.5.2}	,750 ^{***}		,000	Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	X _{3.1.1}	,590 ^{***}	0,2787	,000	Valid
	X _{3.1.2}	,761 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.1.3}	,648 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.2.1}	,631 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.2.2}	,544 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.2.3}	,631 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.3.1}	,683 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.3.2}	,751 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.3.3}	,698 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.4.1}	,829 ^{***}	0,2787	,000	Valid
	X _{3.4.2}	,813 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.4.3}	,701 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.5.1}	,710 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.5.2}	,718 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.5.3}	,643 ^{***}		,000	Valid
Produktivitas (Y)	X _{3.6.1}	,708 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.6.2}	,617 ^{***}		,000	Valid
	X _{3.6.3}	,670 ^{***}		,000	Valid
	Y ₁	,654 ^{***}		,000	Valid
	Y ₂	,754 ^{***}		,000	Valid
	Y ₃	,705 ^{***}		,000	Valid
	Y ₄	,752 ^{***}		,000	Valid
	Y ₅	,821 ^{***}		,000	Valid
	Y ₆	,844 ^{***}		,000	Valid
	Y ₇	,740 ^{***}		,000	Valid
	Y ₈	,762 ^{***}		,000	Valid
	Y ₉	,761 ^{***}		,000	Valid

Dari tabel tersebut berisi bahwa hasil uji validitas untuk semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai signifikan kurang dari 0,05. Sehingga semua item dinyatakan valid, yang berarti pernyataan kuesioner layak untuk digunakan sebagai alat pengambilan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	0,9	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,92	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0,93	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,91	0,6	Reliabel

Tabel diatas diperoleh bahwa nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel rekrutmen sebesar 0,9, lingkungan kerja sebesar 0,92, pengembangan karir sebesar 0,93 dan produktivitas sebesar 0,91 yang nilainya cukup besar yakni lebih dari 0,6. Bahwa dapat ditarik bahwa semua pernyataan pada instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Unstandarized Residual
N	50
Test Statistic	0,881
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,42

Pada hasil diatas dapat diperoleh bahwa nilai Asymp Sig. sebesar 0,881 yang dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal yang dapat memenuhi syarat untuk dianalisis.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X_1)	0,102	9,759
Lingkungan Kerja (X_2)	0,131	7,636
Pengembangan Karir (X_3)	0,155	6,441

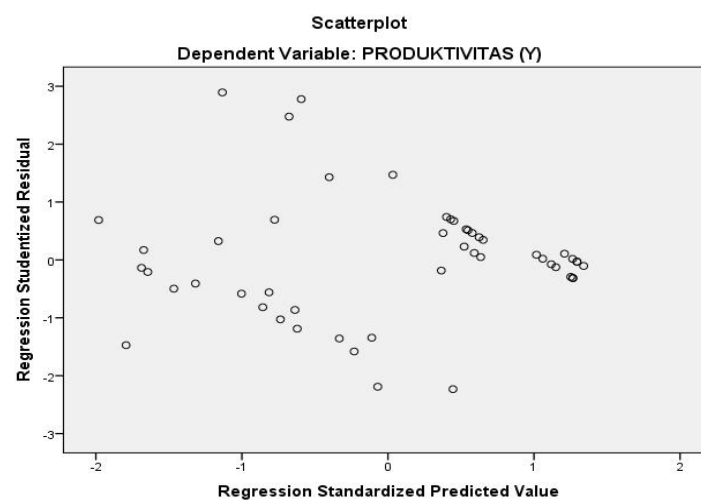
Dari tabel diatas diketahui nilai VIF untuk variabel rekrutmen sebesar 9,759 ($9,759 < 10$) variabel lingkungan kerja 7,636 ($7,636 < 10$) dan variabel pengembangan karir sebesar 0,155 ($0,155 < 10$) sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1,805

Pada tabel diatas dapat diperoleh bahwa DW sebesar 1,085 dengan jumlah variabel bebas (k)=3, sampel (n)=50 dan dl=1,4206 du=1,6739. Maka $du < dw < 4-du$ yaitu $1,4206 < 1,805 < 2,3261$, sehingga bisa diputuskan dari hasil tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik - titik menebar dengan acak di bagian atas maupun di bagian bawah angka sumbu 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficienta	
	B	Std. Error
(Constant)	7,881	2,913
Rekrutmen (%)	0,15	0,237
Lingkungan Kerja (%)	0,167	0,119
Pengembangan Karir (%)	0,289	0,095

Dari tabel diatas diperoleh perbandingan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,881 + 0,15X_1 + 0,167X_2 + 0,289X_3$$

Berdasarkan hasil perbandingan regresi yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta 7,881 menunjukkan hasil produktivitas, jika nilai konstanta positif artinya jika skor variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan pengembangan karir dianggap tidak ada / sama dengan 0 (nol), maka skor produktivitas akan semakin bertambah sebesar 7,881.
- Koefisiensi rekrutmen sebesar 0,15 menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas pegawai, koefisien rekrutmen bernilai positif artinya jika skor rekrutmen meningkat maka produktivitas pegawai akan semakin tinggi.
- Koefisiensi lingkungan kerja sebesar 0,167 memperlihatkan tingginya pengaruh lingkungan kerja pada produktivitas pegawai, koefisien lingkungan kerja bernilai positif artinya jika skor lingkungan kerja meningkat maka produktivitas pegawai akan semakin tinggi.
- Koefisiensi pengembangan karir sebesar 0,289 menunjukkan besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, koefisien pengembangan karir bernilai positif artinya jika skor pengembangan karir meningkat maka produktivitas pegawai akan semakin tinggi.

Tabel 7. Koefisien Determinasi dan koefisien Korelasi

	R	R Square
Model	,851 ^a	0,723

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,723 artinya hasil ini memperlihatkan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja, dan pengembangan karir mampu menyerahkan kontribusi terhadap produktivitas pegawai sebesar 72,3% tetapi sisanya 27,7% yang di pengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tabel 8. Uji t Parsial

Standardized Coefficients	T	Sig.
Rekrutmen (X ₁)	2,705	0,01
Lingkungan Kerja (X ₂)	2,633	0,009
Pengembangan Karir (X ₃)	2,961	0,007

Dari hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Pada variabel Rekrutmen (X₁), nilai $t_{hitung} = 2,633 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,009 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

- b. Pada variabel Lingkungan Kerja (X2), nilai $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,007 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).
- c. Pada variabel Pengembangan Karir (X3), nilai $t_{hitung} = 3,034 > t_{tabel}$ dengan signifikan $0,004 < 0,05$ yang bisa diartikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

Uji F digunakan untuk memeriksa apakah model yang dipakai signifikan atau tidak, sehingga dapat dibenarkan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Romadloni, Setyariningsih, & Kasnowo, 2019). Pengujian ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} (sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} (sig) > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 9. Uji F

	F	Sig.
Regression	40,094	,000b

Berdasarkan tabel 9 dapat terlihat bahwa hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 40,094$ dengan nilai signifikan terhadap variabel Produktivitas (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian hipotesis dalam penelitian ini mampu dijelaskan bahwa variabel rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu, Sepang, & Koleangan (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adaun hasil penelitian diatas menyatakan searah dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Supendy & Harsum (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berdampak terhadap produktivitas pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih & Azizah (2018) penelitian ini mengambil judul Pengaruh rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

Dimana hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.

Pada hasil analisis menunjukkan bahwa dalam ketiga variabel independen yaitu rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pada hasil uji-t dan uji F memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($<0,05$) yang diartikan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas pegawai Sales Promotion Girl (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Dapat diartikan bahwa semakin bagus kualitas rekrutmen yang ada di perusahaan tersebut bahwa akan diperoleh pegawai yang akan menambah tingkat produktivitasnya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo, bahwa semakin bagus kondisi lingkungan kerja maka semakin bagus pula tingkat produktivitas pegawainya. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, maka semakin baik perusahaan dalam memberikan peluang pegawainya untuk tumbuh, maka semakin meningkat juga tingkat produktivitas pegawai dalam perusahaan tersebut yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pada rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo. Artinya apabila rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir mampu memberikan kontribusi dengan baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarpurwari, Y. O. (2018). *PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PRIMA TEKNIK DI KOTA CIMAHI (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN)*.
- Asih, A. A. K. S., & Azizah, D. O. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 214–229. Retrieved from <http://triatmamulya.ejurnal.info/index.php/triatmamulya/article/view/116>
- Marjuni. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; Haerani, ed.). Makasar: CV. SAH MEDIA.
- Medan, D. S. I. (2019). *PENGARUH PERFORMANCE, ORIENTASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. GUDANG GARAM TBK. CABANG MEDAN*. 5(1).
- Muntu, S. D., Sepang, J. L., & Koleangan, R. A. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan

- Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 4153–4162. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.22248>
- Oktaviyani, F. (2019). BAB I Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang) (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN). *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10, 1–16.
- Rio, A., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . UNILEVER INDONESIA , Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 489–505.
- Romadloni, D. T., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2019). *PENGARUH RECRUITMENT, PLACEMENT DAN PENGGUNAAN STRUKTUR ORGANISASI FUNGSIONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA PT. WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)*. (May), 1–9.
- Setioningtyas, W. P. &, & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. Retrieved from http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2447
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 62. <https://doi.org/10.32833/majem.v7i2.68>
- Susanti, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Rsup Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(2), 137–156.
- Ulum, C. K., Suryaningtyas, D., & Puspitasari, A. A. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang*. 5, 1–7.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi* :57, 4.