

Pengaruh Program Peningkatan Karir, Retensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Han Young Indonesia.

Micolas Sanjefri Panjaitan^{1)*}, Pujiarti

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾Micholassp143@gmail.com

²⁾pujiarti.pujiarti@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;
Perbaikan 2025;
Diterima 2025;
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Program Pengembangan Karir
Retensi Karyawan
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan PT. Han Young Indonesia

Abstrak

Tujuan Penelitian dilakukan untuk mengevaluasi dan menganalisis dampak Pengaruh Program Pengembangan Karir, Retensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Han Young Indonesia dengan menggunakan sampling jenuh yang dibagikan kepada 121 responden melalui kuesioner. Data diolah menggunakan SPSS versi 26 dan dianggap valid ($R_{hitung} > 0,1786$) serta dapat diandalkan (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas dilakukan menggunakan uji asumsi klasik untuk memastikan data tersebut sesuai untuk analisis lebih lanjut. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan, kerja sama tim, produktivitas, dan budaya organisasi memiliki dampak sebesar 23,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Pengembangan karir, retensi karyawan dan lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 76,6%. Retensi Karyawan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan t_{hitung} masing-masing 5,112 dan 7,252, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,657. Dengan kata lain, meskipun program pengembangan karir menciptakan keterampilan dan kemampuan, faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah retensi karyawan dan lingkungan kerja.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi di dunia yang kompetitif dan terglobalisasi saat ini agar tetap kompetitif dan meningkatkan produktivitas. Kebiasaan konsumsi masyarakat pada periode globalisasi ini masih berfokus pada kualitas (Satrianto, H. et al., 2022). Selain itu, tenaga kerja merupakan sumber daya berharga yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja bisnis (Kusnawan, A., 2022).

PT. Han Young Indonesia pertama kali berdiri di Korea, merupakan perusahaan yang bergerak dalam memproduksi dan bergerak dalam penjualan *Chemical glue* (lem atau perekat)

dan menjual (*non-woven*) bahan-bahan pembuatan sepatu. PT. Han Young Indonesia menyadari betapa pentingnya program pengembangan karir untuk perusahaan.

Untuk memajukan karyawan, program pengembangan karir sangat penting. Program-program ini akan berdampak pada kompetensi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan jika direncanakan dengan baik. Dengan beberapa penelitian, program pengembangan karir juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk berprestasi.

Retensi karyawan mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dengan cara mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Selain itu, faktor lainnya adalah stress kerja yang menyebabkan adanya tingkat *turnover* yang tinggi. Menurut penelitian (Satrianto, H., 2024), stress kerja adalah hasil atau konsekuensi lain dari proses bekerja. Stress kerja merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat *turnover*. Stress kerja menurut penelitian (Satrianto, H., 2024), merupakan dampak atau konsekuensi lain dari proses kerja yang dapat membuat pekerja menjadi lebih stress daripada yang direncanakan, sehingga merugikan perusahaan.

Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung terbukti memiliki korelasi positif dengan produktivitasnya, sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan kelelahan (Kusnawan, A., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung dapat dilihat dari sisi fisik, seperti kondisi, fasilitas yang memadai, dan aspek psikologis, seperti hubungan kerja harmonis antara karyawan dan manajemen.

Semua hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan dianggap sebagai lingkungan kerja fisik (Kusnawan, A., 2022). Perbedaan dalam cara orang memahami literasi ekonomi sirkular dalam kehidupan sehari-hari berasal dari hal ini. Misalnya, individu tidak memiliki kemampuan untuk memahami pentingnya menjaga kebersihan dan tidak terbiasa membuang sampah ke dalam kategori tertentu (Satrianto, H. et al., 2019).

Kinerja karyawan adalah faktor krusial bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok pekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan wewenang yang ditetapkan disebut sebagai kinerja karyawan. Hasil produksi pekerja pabrik PT. Han Young Indonesia sangat penting bagi perusahaan. Kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan, efisiensi waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, semuanya berakar pada performa individu setiap karyawan.

I. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan dalam pekerjaan ini. Penelitian ini menjelaskan bagaimana faktor-faktor kinerja karyawan di PT. Han Young Indonesia dipengaruhi oleh Program Pengembangan Karier, Retensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja. Salah satu metode yang menggunakan nilai-nilai adalah pendekatan kuantitatif. Angka-angka ini diperoleh dari survei yang diberikan kepada peserta. Karena analisis dalam studi ini dilakukan pada data numerik, penulis menggunakan teknik kuantitatif. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk mengolah data numerik, atau angka, menggunakan teknik statistik. Data numerik adalah informasi kuantitatif yang dihubungkan oleh pengukuran. Ide di balik pendekatan ini adalah survei.

Populasi

Menurut (Kusnawan, A. et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Seluruh subjek penelitian adalah populasi”

Oleh karena itu, seluruh karyawan PT. Han Young Indonesia merupakan populasi yang termasuk dalam penelitian ini.

Sampel

Menurut (Santosa, S., 2025) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah perwakilan dari populasi yang sedang diteliti dan berperan sebagai sumber informasi; ia dapat mewakili populasi secara keseluruhan, termasuk seluruh karyawan yang bekerja dalam pengambilan keputusan”

121 karyawan membentuk sampel yang digunakan dalam teknik sampling saturasi yang diterapkan dalam penelitian ini.

Objek Penelitian

Penulis studi ini melakukan penelitian di PT. Han Young Indonesia, yang berlokasi di Kawasan Industri dan Gudang Cikupamas, Cikupa-Tangerang, di Jalan Bumi Mas Raya No. 17..

Operasional Variabel

Tabel 1. Tabel Operasional Variabel

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|--|--------------------------------------|---|---------|
| Program Pengembangan Karir (X1) | Pendidikan Formal | 1. Jenjang Karir 2. Pendidikan | Ordinal |
| | Faktor dan Tujuan Pengembangan Karir | 3. Mengurangi <i>Turn Over</i> 4. Kesempatan Promosi 5. Peluang untuk tumbuh 6. Masa Kerja 7. Mutasi Kerja 8. Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan | |
| | Minat untuk di promosikan | 9. Prestasi kerja 10. Pelatihan | |
| Sumber : (Rivai, Priansa, Siagian, Hasibuan) | | | |
| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
| Retensi Karyawan (X2) | Kepuasan Kerja | 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap atasan | Ordial |

| | | | |
|--|------------------------|---|--|
| | Hubungan dengan Atasan | 3. Dukungan dari Atasan 4. Keadilan dalam manajemen | |
| | Kompensasi dan Benefit | 5. Gaji 6. Tunjangan 7. Bonus | |
| | Stabilitas Pekerjaan | 8. Keamanan kerja 9. Kontrak kerja 10. Prospek jangka panjang | |

Sumber : (Robbin, Kusuma, Suryani, Fauziah)

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|-----------------------|---------------------------------|--|---------|
| Lingkungan Kerja (X3) | Fasilitas Kerja | 1. Ruang istirahat 2. Kebersihan 3. Ruang kerja 4. Kantin | Ordinal |
| | Hubungan dalam Rekan kerja | 5. Kerja sama 6. Komunikasi 7. Dukungan | |
| | Indikator Kenyamanan Psikologis | 8. Rasa aman dari Tekanan Konflik Kerja | |
| | Indikator Lingkungan Fungsional | 9. Ketersediaan Sumber Daya Pendukung 10. Penanganan Keluhan Karyawan | |

Sumber : (Susanto, Nuraini, Haryanto)

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------|-----------------------------|--|---------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Keberanian mengambil Risiko | 1. Kemampuan mengambil Keputusan | Ordinal |
| | Kualitas Kerja | 2. Penilaian terhadap hasil kerja | |
| | Kerjasama Tim (teamwork) | 3. Kolaborasi dan Penyelesaian Konflik 4. Kepercayaan antar anggota tim | |
| | Motivasi Kerja | 5. Usaha ekstra yang diberikan Karyawan 6. Mendapatkan penghargaan | |

| | | | |
|---|------------------------|---|--|
| | Kesejahteraan Karyawan | 7. Kepuasan terhadap Lingkungan Kerja 8. Jaminan Kesehatan | |
| | Pengembangan Karir | 9. Promosi Jabatan 10. Partisipasi pelatihan | |
| Sumber : (Hartini, Widiastuti, Pranoto) | | | |

II. HASIL

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------|------------------|------------|
| 1. | Program Pengembangan Karir | .894 | Reliabel |
| 2. | Retensi Karyawan | .900 | Reliabel |
| 3. | Lingkungan Kerja | .892 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan | .874 | Reliabel |

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

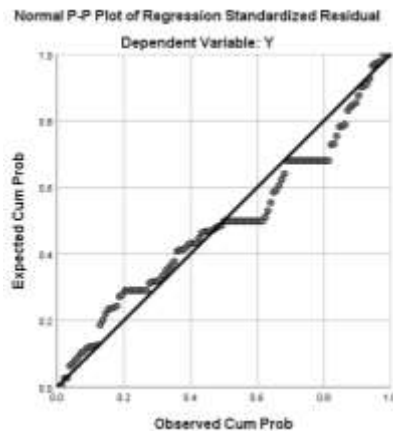
| Pernyataan | R _{hitung} | R _{tabel} (taraf sig5%) | Keterangan |
|--|---------------------|----------------------------------|--------------|
| Program Pengembangan Karir (X₁) | | | |
| Saya merasa perusahaan menyediakan jenjang karir yang jelas untuk saya. | 0,716 | 0,1793 | Valid |
| Perusahaan mendukung perkembangan karir saya melalui perencanaan karir yang terstruktur. | 0,700 | | |
| Perusahaan menyediakan insentif yang membuat saya ingin bertahan dalam waktu yang lama. | 0,611 | | |
| Saya mendapatkan kesempatan yang adil untuk dipromosikan sesuai dengan kinerja dan prestasi. | 0,653 | | |
| Saya merasa ada peluang untuk terus belajar dan berkembang dalam posisi saya saat ini. | 0,483 | | |
| Perusahaan memberikan pengakuan terhadap masa kerja yang panjang. | 0,700 | | |
| Saya mendukung kebijakan mutasi kerja karena memberi saya pengalaman baru. | 0,543 | | |
| Saya merasa di dukung oleh perusahaan dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi. | 0,634 | | |
| Perusahaan memiliki sistem penghargaan yang baik untuk karyawan yang berprestasi. | 0,669 | | |
| Pelatihan yang disediakan perusahaan relevan dengan tugas saya dan membantu meningkatkan keterampilan. | 0,642 | | |

| Retensi Karyawan (X₂) | | | |
|---|-------|--------|--------------|
| Saya merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan saya. | 0,632 | 0,1793 | Valid |
| Atasan saya memberikan arahan yang jelas dan konstruktif. | 0,730 | | |
| Saya merasa di dukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan kerja. | 0,676 | | |
| Saya merasa dihargai ketika meminta bantuan dari atasan. | 0,653 | | |
| Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya. | 0,632 | | |
| Program tunjangan yang ditawarkan perusahaan cukup kompetitif dibandingkan perusahaan lain. | 0,681 | | |
| Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan cukup memotivasi saya bekerja lebih baik. | 0,692 | | |
| Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan saya sehari-hari. | 0,595 | | |
| Saya memahami dengan baik hak dan kewajiban saya dalam kontrak kerja. | 0,618 | | |
| Perusahaan memberikan kesempatan yang baik untuk pengembangan karir. | 0,664 | | |
| Lingkungan Kerja (X₃) | | | |
| Perusahaan menyediakan ruang istirahat yang nyaman bagi karyawan. | 0,586 | 0,1793 | Valid |
| Kebersihan area kerja selalu terjaga dengan baik. | 0,669 | | |
| Ruang kerja dirancang untuk memfasilitasi produktivitas dan kenyamanan. | 0,643 | | |
| Perusahaan menyediakan kantin yang bersih dan nyaman untuk karyawan | 0,658 | | |
| Tim kami memiliki kolaborasi yang efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas. | 0,564 | | |
| Karyawan memiliki akses yang mudah untuk menyampaikan ide dan masukan. | 0,758 | | |
| Perusahaan memberikan bantuan dan fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. | 0,605 | | |
| Saya merasa lingkungan kerja bebas dari tekanan yang berlebihan | 0,597 | | |
| Perusahaan menyediakan sumber daya yang cukup untuk menunjang pekerjaan saya. | 0,618 | | |
| Perusahaan memiliki sistem yang baik untuk menangani keluhan karyawan. | 0,663 | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | |

| | | | |
|--|-------|--------|--------------|
| Saya merasa yakin dalam mengambil keputusan yang tepat di tempat kerja. | 0,545 | 0,1793 | Valid |
| Saya merasa hasil kerja saya dinilai secara objektif dan adil. | 0,589 | | |
| Tim kami dapat menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. | 0,616 | | |
| Saya merasa nyaman berbagai informasi penting dengan anggota tim saya. | 0,677 | | |
| Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik, bahkan dalam situasi yang sulit. | 0,471 | | |
| Penghargaan yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih keras. | 0,595 | | |
| Saya merasa tempat kerja saya adalah tempat yang aman dan kondusif untuk bekerja. | 0,532 | | |
| Saya merasa jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan memadai untuk kebutuhan saya dan keluarga. | 0,618 | | |
| Proses promosi di perusahaan ini dilakukan secara adil dan transparan. | 0,654 | | |
| Pelatihan yang disediakan oleh perusahaan membantu saya meningkatkan kinerja saya. | 0,644 | | |

Uji Normalitas

Gambar 1. Grafik P-P Plot



Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual model regresi telah terpenuhi karena sebagian besar titik-titik data, yang mempresentasikan Probabilitas Kumulatif Residual yang Diamati (*Observed Cum Prob*), tersebar sangat dekat dan mengikuti pola garis diagonal lurus yang memanjang, dimana garis diagonal tersebut melambangkan distribusi normal yang diharapkan.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 8.806 | 1.803 | | 4.883 | .000 | | |
| | X1 | .074 | .051 | .094 | 1.456 | .148 | .467 | 2.141 |
| | X2 | .317 | .062 | .390 | 5.112 | .000 | .335 | 2.989 |
| | X3 | .415 | .057 | .478 | 7.252 | .000 | .448 | 2.231 |

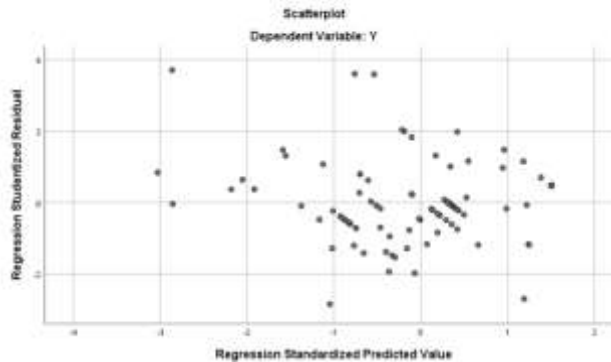
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Dari hasil data di atas, tolerance $> 0,10$, yaitu $0,467 > 0,10$ Program Pengembangan Karir, $0,335 > 0,10$ Retensi Karyawan, dan $0,488 > 0,10$ Lingkungan Kerja. Nilai VIF variabel Program Pengembangan Karir (X_1) $2,141 > 10$, Retensi Karyawan (X_2) $2,989 > 10$, Lingkungan Kerja (X_3) $2,231 > 10$. Artinya terjadi multikolinearitas dari variabel independen dan dependen

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Scatterplot



Berdasarkan grafik tersebut, menunjukkan bahwa titik data, yang merupakan residu standar, tersebar secara acak di atas dan di bawah 0 pada sumbu vertikal, membuktikan bahwa asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada variabel Program Pengembangan Karier (X_1), Retensi Karyawan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .879 ^a | .772 | .766 | 1.89839 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil data di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,766 atau 76,6% yang berarti pengaruh dependen Y (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel X₃ (Lingkungan Kerja) X₁ (Program Pengembangan Karir), dan X₂ (Retensi Karyawan) sebesar 76,6%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji T (Uji Parsial)

Tabel IV.65

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 8.806 | 1.803 | | 4.883 | .000 |
| X1 | .074 | .051 | .094 | 1.456 | .148 |
| X2 | .317 | .062 | .390 | 5.112 | .000 |
| X3 | .415 | .057 | .478 | 7.252 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS versi 26

1. Ho diterima dan Ha ditolak karena variabel program pengembangan profesional (X1) memiliki pengaruh dengan nilai t sebesar $1.456 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1.657$ dan $\text{sig } 0.148 > 0.05$. Kinerja karyawan oleh karena itu tidak terpengaruh secara signifikan oleh variabel X1.
2. Nilai t sebesar $5.112 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1.657$ dan $\text{sig } 0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Retensi Karyawan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha dianggap dapat diterima.
3. Nilai t sebesar $7.252 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,657$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Kita dapat menyimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1426.677 | 3 | 475.559 | 131.958 | .000 ^b |
| | Residual | 421.653 | 117 | 3.604 | | |
| | Total | 1848.331 | 120 | | | |

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Simultan memperlihatkan $F_{hitung} 131,958 > F_{tabel} 2,45$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan hal ini, seluruh variabel bebas yang terdiri dari Program pengembangan karir (X_1), Retensi Karyawan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y).

III. KESIMPULAN

1. Adanya pengaruh yang tidak relevan dan tidak positif antara Program pengembangan karir (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil nilai t sebesar $1.456 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1.657$ dan $\text{sig } 0.148 > 0.05$ mendukung hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Program Pengembangan Karier (X_1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan yang tidak positif dan tidak relevan, karena hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

2. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Retensi karyawan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil nilai t sebesar $5,112 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,657$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ mendukung hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Retensi Karyawan (X_2) memiliki hubungan positif dan signifikan karena H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan karyawan (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hal ini diverifikasi berdasarkan nilai t sebesar $7,252 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,657$, dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan positif dan signifikan, karena hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

4. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Program pengembangan karir (X_1), Retensi karyawan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tingkat signifikansi ditetapkan sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F sebesar $131,958 > F \text{ tabel } 2,45$. Hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel independen—Program Pengembangan Karier (X_1), Retensi Karyawan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)—berdampak secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Besarnya pengaruh antara Program pengembangan karir (X_1), Retensi karyawan (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Selisih ($100\% - 76,6\% = 23,4\%$) tersebut merupakan besarnya pengaruh Program Pengembangan Karir, Retensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($76,6\%$), sedangkan sisanya sebesar $23,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, berdasarkan uji koefisien R Square yang disebut juga koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA
III. BIBLIOGRAPHY

- Dr. Khusnul Fikri, S.E., M. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I*. LPMM Universitas Lancang Kuning.
https://www.researchgate.net/publication/363614103_Memahami_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_I
- Kusnawan, A., Andy, Hernawan, E., Silaswara, D., & Sefung, T. (2020). *The Effect of Digital Payment to Millenial Consumer Purchase Decisions*. 82.
[The Effect of Digital Payment to Millennial Consumer Purchase Decisions.pdf](#)
- Hendrawan, H., Suharmono, S., Utomo, S. B., Santosa, S., & Novianti, R. (2023). Utilization Social Media for MSME Development.
<https://pdfs.semanticscholar.org/6b4c/e0df6562d43cbb8208b022cdb5bb40bd197f.pdf>
- Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Creation Of Handmade.
[View of Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade](#)
- Nurhidayah, S. A., Lestari, D. P., & Putra, G. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. APF, TBK. *Solusi*, 21(4), 344.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v21i4.7240>
- Satrianto, H., Kusnawan, A., Yoyo, T., Hernawan, E., Andy, Anggraeni, R. D., & Sulistiyowati, R. (2024). Percepatan Pemulihan Ekonomi Pasca Pandemi di Kota Tangerang Melalui Warung Digital.
<https://ekonomi-univetbantara.id/index.php/Svargapena/article/view/12/14>
- Vertikaningtyas, A. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Sansan Saudaratex Di Kabupaten Banyumas (Studi Pada Karyawan Produksi)*.
<http://repository.ump.ac.id/id/eprint/15273>