

## ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT CU MURA KOPA BALAI KARANGAN KECAMATAN SEKAYAM KABUPATEN SANGGAU

**Margareta Ririn Lestari**

Email: margaretaririn24@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat CU Mura Kopa Balai Karangan Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden pada Cu Mura Kopa Balai Karangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis kualitatif, dengan menggunakan skala likert dan untuk memproses data pada penelitian ini menggunakan program spss 22. . Hasil pengujian validitas menunjukkan semua variabel valid. Hasil pengujian reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan oleh peneliti reliabel. Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variable faktor-faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara persial ( uji ) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**KATA KUNCI:** Faktor-faktor Pengembangan karir, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Pada prinsipnya tujuan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan.

Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah

satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Kepuasan karyawan mencerminkan kemampuan karyawan dalam berkerja, pada umumnya kepuasan diartikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengembangan karir dan lingkungan kerja. Santoso et al, (2020).

Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Ginting et al, (2022). Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam berkerja dengan baik. Pelealu, (2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Pada Cu Mura Kopa Balai Karangan Lingkungan kerja sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Ginting, (2021).

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Pengembangan Karir

Faktor-faktor pengembangan karir yaitu ada kemampuan intelektual, kemampuan intelektual adalah tingkat pendidikan dan latihan yang ditempuh. Ada Kemampuan dalam kepemimpinan, yaitu kompetensi baik *hard* maupun *softskill* yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari dan Kemampuan manajerial, yaitu meliputi kemampuan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan kontrol terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Pengembangan Karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam berkerja dengan baik.

Menurut Handoko (2008: 260) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan.

Menurut Handoko (2012: 130-131) Indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja
  - b. Pelatihan
  - c. Pengalaman Kerja
2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai misalnya, berupa meja, kursi, laptop, dan suhu. Rahmawati dkk (2014).

Menurut Nitisemito (2010) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kebersihan
- b. Penerangan
- c. Sirkulasi udara
- d. Keamanan kerja
- e. Pewarnaan

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan Mangkunegaran (2017: 117)

Menurut (Hasibuan, 2008:202). Indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Menyenangi pekerjaanya
- 2. Moral kerja
- 3. Kedisiplinan

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$ : Ada pengaruh signifikan dan positif faktor-faktor pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di CU Mura Kopa Balai Karangan

$H_2$ : Ada pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CU Mura Kopa Balai Karangan

$H_3$ : Ada pengaruh signifikan dan positif faktor pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di CU Mura Kopa Balai Karangan

## METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah semua karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling* Jenuh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel sebanyak 64 responden dengan karakteristik responden adalah karyawan yang berkerja pada CU Mura Kopa Balai Karangan. Bentuk penelitian ini adalah penelitian kasualitas. Penelitian kasualitas yaitu dilakukan untuk membandingkan suatu variable antara subjek yang berbeda dan menemukan hubungan sebab-akibatnya. Alat analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji koefisien korelasi, analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

## PEMBAHASAN

### Analisis Data Penelitian

Berikut ini hasil data penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Nilai dari  $R_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n-2$  sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 64 responden menghasilkan  $R_{tabel}$  senilai 0,246. Dari uji validitas yang dilakukan semua item pertanyaan pada variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan lolos uji validitas karena memiliki nilai  $R$  hitung  $>$  dari  $R$  tabel.

**TABEL 1**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI VALIDITAS**

Variable	Indikator	R hitung	R tabael	Keterangan
<b>Faktor-faktor Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,798	0,246	Valid
	X1.2	0,525	0,246	Valid
	X1.3	0,738	0,246	Valid
	X1.4	0,586	0,246	Valid
	X1.5	0,564	0,246	Valid
	X1.6	0,752	0,246	Valid
	X1.7	0,675	0,246	Valid
	X1.8	0,631	0,246	Valid
	X1.9	0,708	0,246	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,838	0,246	Valid
	X2.2	0,338	0,246	Valid
	X2.3	0,817	0,246	Valid
	X2.4	0,336	0,246	Valid
	X2.5	0,414	0,246	Valid
	X2.6	0,815	0,246	Valid
	X2.7	0,756	0,246	Valid
	X2.8	0,435	0,246	Valid
	X2.9	0,874	0,246	Valid
	X2.10	0,653	0,246	Valid
	X2.11	0,868	0,246	Valid
	X2.12	0,845	0,246	Valid
	X2.13	0,756	0,246	Valid
<b>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0,838	0,246	Valid
	Y2	0,338	0,246	Valid
	Y3	0,817	0,246	Valid
	Y4	0,336	0,246	Valid
	Y5	0,414	0,246	Valid
	Y6	0,815	0,246	Valid
	Y7	0,756	0,246	Valid
	Y8	0,435	0,246	Valid
	Y9	0,874	0,246	Valid

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Pengembangan karir (X<sub>1</sub>)</b>	0,842	0,60	RELIABEL
<b>Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)</b>	0,908	0,60	RELIABEL
<b>Kepuasan kerja karyawan(Y)</b>	0,816	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas melalui SPSS 22, diketahui semua item pertanyaan pada variable pengembangan karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan lolos uji reliabilitas karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

### 3. Uji Asumsi Klasik

**TABEL 3**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.83017060
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,059
Test Statistic		,503
Asymp. Sig. (2-tailed)		,962 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2,2020

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,962. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai 0,05, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

**TABEL 4**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,601	3.492		-,172	,864
	PEENGEMBANGAN KARIR	,125	,062	,250	2.032	,147
	LINGKUNGAN KERJA	-,036	,044	-,101	-,818	,416

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2,2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,147 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,416. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut

lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas.

**TABEL 5**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
(Constant)	24.090	4.937		4.879	.000		
PEENGEMBANGAN 1 KARIR	.017	.020	.102	.866	.390	.990	1.010
LINGKUNGAN KERJA	.275	.081	.400	3.398	.001	.990	1.010

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2.2020

Berdasarkan hasil uji multikoliniearitas pada Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel pengembangan karir sebesar  $0,990 > 0,10$  serta nilai VIF sebesar  $1,010 < 10$  dan untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $0,990 > 0,10$  serta nilai VIF sebesar  $1,010 < 10$ . Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* dan VIF kedua variabel tersebut telah memenuhi sesuai dengan acuan sehingga model regresi ini dinyatakan lolos uji multikoliniearitas.

**TABEL 6**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI AUTOKORELASI**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.17945
Cases < Test Value	32
Cases $\geq$ Test Value	32
Total Cases	64
Number of Runs	28
Z	-1.260
Asymp. Sig. (2-tailed)	.208

a. Median

Sumber : Data Olahan SPSS 2.2.2020

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi pada Tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-talled) sebesar  $0,208 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutka.

**TABEL 7**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.417		3.483

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2.2020

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah senilai 0,417. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 41,7 persen kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 58,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**TABEL 8**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.414	5.753		4.244	.029
Pengembangan Karir	.341	.114	.270	3.006	.004
Lingkungan Kerja	.623	.099	.563	6.277	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2.2.2020

$$Y = 0,270 X_1 + 0,563 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,270 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada CU Mura Kopa Balai Karangan.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,563 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti nilai-nilai lingkungan kerja yang ada di perusahaan meningkatkan kepuasan kerja pada CU Mura Kopa Balai Karangan.

**TABEL 9**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.816	2	45.908	5.549	.000 <sup>b</sup>
Residual	504.622	61	8.272		
Total	596.438	63			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, PEENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2.2020

Berdasarkan Tabel 9 tersebut, menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 5,549 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar lima persen ( $\alpha = 0,05$ ) nilai  $F_{tabel} 3,15$ . Artinya  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F$  tabel dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

**TABEL 10**  
**CU MURA KOPA BALAI KARANGAN**  
**UJI t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	24.414	5.753		4.244	.029
Pengembangan Karir	.341	.114	.270	3.006	.004
Lingkungan Kerja	.623	.099	.563	6.277	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2.2.2020

Berdasarkan Tabel 10 di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengujian terhadap variabel pengembangan karir

Berdasarkan hasil pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada CU Mura Kopa Balai Karangan. Artinya jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

b. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 10 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh

signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada CU Mura Kopa Balai Karangan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial dan maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CU Mura Kopa Balai Karangan Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. Semakin baik pengembangan karir yang dilakukan pada perusahaan maka akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan maupun perusahaan, pengembangan karir bisa menghasilkan karyawan-karyawan yang mempunyai skil dan yang mempunyai kemampuan lebih. Lingkungan kerja yang nyaman juga sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja karyawan.

Saran yang dapat penulis berikan kepada CU Mura Kopa Balai Karangan Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perlu memperhatikan dan prioritas utama untuk lebih ditingkatkan pengembangan karir karena berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasa pengembangan karir yang mereka lakukan sudah baik maka karyawan akan mendapat kepuasan kerja mereka. Dan Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja untuk dapat ditingkatkan serta memberikan perhatian pada karyawannya agar lebih menambah nilai positif bagi karyawan sendiri maupun perusahaan. dengan cara dapat memperhatikan lingkungan kerja yang ada di perusahaan, seperti kebersihan, pencahayaan yang cukup dan ventilasi udara sesuai dengan kebutuhan di ruangan kerja, hal ini dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Palopo. *Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1 Juni 2015*.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.

Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.

Hasibuan, Melayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosda karya.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.

Santoso, H., Lako, A. dan Rustam, M. (2020). Relationship of Asset Structure, Capital Structure, Asset Productivity, Operating Activities and Their Impact on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 358-370.