

Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel

Aloysius Amavisca, Gendut Sukarno*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*Correspondence e-mail: sukarnogendut@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dream Tours & Travel Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan, terutama terkait dengan Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Objek Penelitian ini adalah PT. Dream Tours & Travel Surabaya, dengan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dream Tours & Travel Surabaya sebanyak 55 karyawan dengan Teknik sampel jenuh sebanyak 55 karyawan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) 4.0 dengan pengujian instrumen yang digunakan ialah Uji Outer Model, Uji Inner Model dan Uji Hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, serta adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir; Motivasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the concept of Career Development, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Dream Tours & Travel Surabaya. This research is expected to provide input to the company in managing employee performance, especially related to Career Development, Motivation and Job Satisfaction. The object of this research is PT. Dream Tours & Travel Surabaya, with primary and secondary data sources. The population in this study were 55 employees of PT Dream Tours & Travel Surabaya with a saturated sample technique of 55 employees as respondents. The analysis technique used in this research is Partial Least Square (PLS) 4.0 with the testing tools used are Outer Model Test, Inner Model Test and Hypothesis Test. The test results show that there is a significant influence between career development on employee performance, as well as a significant influence between motivation on employee performance, and a significant influence between job satisfaction on employee performance.

Keywords: Career Development; Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan antara perusahaan terutama yang bergerak pada bidang jasa saat ini memang semakin pesat, pemimpin atau atasan yang berada di dalam perusahaan *travelagent* selalu menuntut seluruh karyawan yang bekerja dalam bawah kepemimpinannya selalu dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja dan pemimpin pun dituntut untuk bagaimana caranya supaya karyawan yang bekerja selalu produktif dan selalu memiliki jiwa pelayanan yang baik dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku. Pontensi yang ada di dalam diri karyawan harus harus dimanfaatkan dan digunakan sebaik mungkin serta harus dikelola dengan baik supaya agar menciptakan suatu kinerja yang baik, Ketika karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan menimbulkan hasil yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Muayyad dan Gawi 2016).

Kinerja karyawan atau calon karyawan bukan ditentukan bagaimana perusahaan memiliki target tetapi ditentukan ketika karyawan atau calon karyawan memiliki kompetensi dan mendapatkan pelatihan. Sebab, dengan adanya pelatihan secara tidak langsung dapat membantu karyawan untuk mengasah *softskill* dan *hardskill* yang dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2019) kinerja karyawan ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan

yang diberikan oleh atasan di dalam perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik Ketika karyawan atau calon karyawan mampu mengerjakan pekerjaan serta tanggung jawab dan tidak mangkir dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak terbentuk dengan begitu saja melainkan atas kemauan dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Perusahaan selalu memiliki cara bagaimana untuk mengembangkan karir setiap karyawannya dan sebagaimana juga karyawan selalu memiliki cara sendiri disetiap inividunya bagaimana mengembangkan karir dan mengembang potensi yang ada pada dirinya.

Banyaknya faktor yang menjadi penunjang apakah karyawan yang berada di perusahaan dapat di katakan produktif atau tidak, dengan adanya daftar kehadiran yang karyawan pada PT Dream Tour and Travel memang menjadi salah satu bukti bahwa karyawan dikatakan produktif atau tidak dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan. Pengembangan karir yag berjalan dengan baik secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Namun, hal tersebut juga harus di dukung dengan pemberian motivasi yang di berikan oleh atasan maupun sesama karyawan dan ketika sistem motivasi dan pengembangan karir berjalan dengan selaras maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan sehingga akan terbentuk kinerja karyawan yang baik di diri karyawan dengan sendirinya.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang menunjukkan kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan seluruh tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *Performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan).

Pengembangan Karir

Menurut Fahmi (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir ialah suatu pengetahuan, keterampilan dan perilaku dalam meningkatkan kemampuan karyawan di dalam perusahaan untuk memenuhi perubahan dalam bekerja untuk memenuhi segala tuntutan atasan maupun klient yang berhubungan dalam bekerja. Setiap perusahaan memiliki caranya sendiri sendiri dalam melakukan proses pengembangan karir setiap seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan dan setiap perusahaan akan memiliki caranya yang berbeda beda untuk pengembangan karir tersebut.

Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mulyadi (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) adalah suatu aktivitas karyawan di dalam perusahaan yang dapat membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depan di dalam perusahaan supaya

karyawan dan perusahaan dapat saling berkembang secara maksimal. Pengembangan karir memang menjadi salah satu alasan karyawan yang ada di dalam perusahaan untuk tetap bertahan karena perusahaan tempat bekerja selalu memikirkan mengenai perkembangan potensi yang dimiliki karyawan.

H₁ : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Pada perusahaan terdapat motivasi yang selalu diberikan oleh atasan terhadap bawahan agar terciptanya kinerja yang memuaskan, motivasi tersebut seperti fasilitas, insentif, bonus, dan lain-lain. Di satu sisi yang lain motivasi seperti di atas terkadang juga belum bisa mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan untuk lebih baik. Di lain sisi pun juga atasan juga harus bisa membuat kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik demi kelangsungan proses perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, di dalam meningkatkan kinerja karyawan harus adanya upaya untuk menciptakan kondisi dan situasi yang mendorong motivasi pegawai. Kondisi yang diberikan yaitu sesuai dengan keahlian, passion, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, agar karyawan tersebut merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan tentunya dengan menempatkan kondisi tersebut maka akan membuat proses perusahaan berjalan dengan baik.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2017:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor penentu utama dari perilaku kewarganegaraan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Karyawan yang memiliki rasa puas dengan kerjanya maka akan berfikir dan berbicara yang baik atau positif tentang perusahaannya, membantu antar individu ketika mengalami kesulitan, dan tidak akan berperilaku yang membuat perusahaan itu mengalami kerugian. Pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada gambaran-gambaran mengenai hasil, perilaku, dan prosedur yang dilakukan. Apabila pegawai merasa bahwa proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai perusahaan itu adil, maka tumbuhlah rasa percaya terhadap organisasi atau perusahaan itu.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan kausal komparatif yang dimana penelitian ini menggambarkan keadaan variabel satu atau lebih secara mandiri dengan melakukan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat data kuantitatif dengan memiliki tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis yang sudah ada. Populasi penelitian yang di gunakan ialah PT Dream Tour & Travel Kota Surabaya dengan menggunakan sampel 55 responden penelitian yang berasal dari karyawan PT Dream Tour & Travel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebagai pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan keseluruhan karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen yang terdiri dari pengembangan hipotesis, Motivasi dan Kepuasan kerja dengan variabel dependen yang di gunakan ialah Kinerja Karyawan. Mengenai variabel pengembangan hipotesis menggunakan indikator sebagai berikut : (1) kebijakan organisasi, (2) prestasi kerja, (3) latar belakang pendidikan, (4) pelatihan, (5) pengalaman kerja, (6) kesetiaan pada perusahaan, (7) keluwesan bergaul dan berhubungan antar manusia. Mengenai variabel motivasi menggunakan indikator ialah (1) motivasi internal dan motivasi eksternal. Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator : (1) pekerjaan yang secara mental tertantang, (2) kondisi yang mendukung, (3) rasa adil, (4) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan (5) rekan kerja yang mendukung. Serta, indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan sebagai berikut : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) pelaksanaan tugas dan (4) tanggung jawab. Penelitian ini menggunakan uji interaksi untuk melakukan

pengujian terhadap hipotesis yang sudah dipaparkan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan *software WarpPLS 6.0* untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam menganalisa PLS dilakukan dalam tiga tahap, yaitu : (1) Analisa *Outer Model*, (2) Analisa *Inner Model* dan (3) Uji Hipotesis

HASIL

PT. Dream Tour & Travel didirikan oleh bapak Halid Umar Bakadam pada tanggal 5 Desember 2013. Pada pendirian tersebut beliau dibantu oleh tim profesional yang bergerak di bidang Tour & Travel. Bapak Halid Umar Bakadam adalah seseorang yang sangat berpengalaman dalam industri pariwisata, khususnya haji dan umroh. Setiap tahunnya PT. Dream Tour & Travel melayani ribuan jamaah Haji dan Umroh ke Arab Saudi. Dan kami menjadi ahli dalam menentukan kebutuhan dan persyaratan untuk setiap grup keberangkatan. Kami juga melayani jamaah haji dan umroh corporate perusahaan, baik di swasta maupun instansi pemerintahan. PT. Dream Tour & Travel telah memiliki izin resmi sebagai penyelenggara perjalanan haji dan umrah. Dan kami berkomitmen untuk melayani visa, jasa perjalanan haji dan umrah serta semua layanan pendukung secara prima. Kami terfokus pada keunggulan layanan dalam memenuhi kebutuhan jamaah dan menjaga standart yang tinggi untuk kepuasan setiap jamaah. Selain bergerak di bidang Tour & Travel, PT. Dream Tour & Travel juga mempunyai dua divisi lainnya yaitu divisi MICE (Meeting, Incentives, Conferences and Exhibition) dan divisi hiburan. Kami menyebut divisi MICE kami "Dream Convex". Dream Convex sendiri berkemampuan untuk menyelenggarakan acara-acara seperti pertemuan (rapat), insentif dan konferensi serta pameran. Dan hingga kini dream convex telah berhasil menyelenggarakan event di Indonesia. Divisi kedua kami adalah Dream Entertainment yang bergerak di bidang hiburan seperti konser dan pagelaran. Dan dream Entertainment telah memiliki izin resmi untuk menjadi promotor dalam jalur bisnis ini. Sebagai bukti dedikasi dalam industri ini, PT. Dream Tour & Travel telah menjadi anggota afiliasi seperti Asphurindo, IATA (*International Air Transport Association*) dan ASITA (Asosiasi Tour Indonesia & Travel Agent) dan pesona indonesia. PT. Dream Tour & Travel telah berusaha untuk memberikan yang terbaik dengan cara meningkatkan kualitas fasilitas dan layanan kepada pelanggan. Untuk mewujudkan suatu bentuk peningkatan layanan tersebut, melakukan evaluasi dari waktu ke waktu merupakan suatu bagian budaya yang dipertahankan pada perusahaan ini.

Tabel 1
Koefisien Determinasi (R square)

Variabel	R Square	R Square Adjust
Kinerja	0,981	0,979

Sumber: data olahan

Tabel 1 menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,981 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 98,1% dan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di gunakan dalam penelitian. Tabel 2 menyatakan sebagai berikut : (1) Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$; (2) Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$; dan (3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$

Tabel 2
Uji Hipotesis

Variabel	T Statistic	P-value
Pengembangan Karir	4,908	0,000
Motivasi	4,077	0,000
Kepuasan Kerja	2,047	0,041

Sumber: data olahan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan dengan melihat hasil uji p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang terjadi di dalam perusahaan secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, sebab karyawan yang dapat mengembangkan karirnya secara tidak langsung memiliki kinerja yang baik tentunya. Kesimpulan tersebut menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir secara langsung menjadi salah satu faktor penunjang kinerja di dalam perusahaan sebab dengan karyawan melakukan pengembangan karir terhadap dirinya maka secara tidak langsung kinerja akan meningkat dan dapat mencapai tujuan Bersama maka secara tidak langsung sesuai hasil penelitian Syahputra dan Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai P-Value pada variabel motivasi memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$ yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memang menjadi salah satu faktor penunjang terbentuknya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sebab, sekecil apapun motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan maka secara tidak langsung akan membawa perubahan kepada kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi di dalam PT Dream Tour&Travel berjalan dengan baik karyawan bukan hanya mendapatkan motivasi dari atasannya tetapi dari sesama karyawan. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan, sehingga Ketika kinerja berjalan dengan baik maka secara tidak langsung perusahaan akan dengan mudah mencapai target yang diinginkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding terbalik dengan penelitian Siahaan dan Bahri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2 menyatakan bahwa adanya hasil pengujian pada uji hipotesis memiliki nilai P-Value sebesar $0,041 < 0,05$ yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan apa yang di kerjakan atau memiliki rasa puas atas pekerjaannya secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung dapat mencapai tujuan Bersama. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ialah signifikan. Yang dimana hasil pengujian bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dream Tour&Travel ialah terbukti. Hasil ini sesuai dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berbanding terbalik dengan penelitian Hendra (2020) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa yang dilakukan peneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dream Tour&Travel Kota Surabaya sebagai berikut : (a) hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dream Tour&Travel Kota Surabaya yang dimana pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan maka secara tidak langsung berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh setiap individu sebab karyawan yang mampu mengembangkan karirnya di dalam perusahaan ialah karyawan yang memiliki kinerja yang baik juga. (b) hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dream Tour&Travel Kota Surabaya yang dimana pemberian motivasi ialah salah satu bentuk kepedulian atasan terhadap bawahan dan Ketika karyawan merasa kepedulian atasan atau sesama terpenuhi maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. (c) hasil penelitian ini menyatakkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT

Dream Tour&Travel Kota Surabaya yang dimana kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan sendirinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Dasar; Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hendra. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tjuk Nyak Dien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 1-12
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Muayyad, D. M., dan Gawi, O. A. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-89.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusaha*, Edisi kedua. Murai Kencana. Jakarta
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2), 17-183
- Syahputra, M. D., dan H. Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *Jurnal Umsu*. 3(2), 283-295
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Grafika. Bandung
- Sunarsi, D. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1(1), 66-82.
- Siahaan, S., dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 16-30
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta