

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK**

**Rivall Savino**

email: rivallbarca@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan *program Statistical Product and Services Solution (SPSS)* versi 25. Teknik analisis dan pengujian data yang digunakan yaitu alat ukur Skala Likert, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi dan analisis regresi linear berganda beserta uji hipotesis uji F dan uji t. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,638 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan nilai Adjusted R Square sebesar 39,4 persen. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan serta memahami sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pencapaian tujuan dari organisasi tersebut tidak bisa hanya dilakukan oleh individu dalam organisasi, tetapi harus secara bersamaan oleh semua anggota organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus di dukung oleh perkembangan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta. Hal ini karena manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan.

Adapun upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan prestasi kerja yang tinggi, salah satu strategi yang dimiliki oleh perusahaan

adalah dengan memberikan program pengembangan karir. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Untuk sebagian besar karyawan kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka capai, sehingga mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Selain pengembangan karir, motivasi dan pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dua factor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Didukung dengan motivasi yang tepat, maka harapan dan kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga dapat bekerja dengan baik. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan misalnya, diberikan penghargaan, promosi, maupun insentif.

Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu upaya untuk mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal. Kinerja karyawan yang baik didukung oleh pengembangan karir dan motivasi kerja hal ini dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan ketika bekerja sehingga karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien dengan begitu dapat dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Sodikin (2017: 130) “pada dasarnya, Kinerja merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Salah satunya adalah tanggapan atau komentar yang baik dari mitra kerja. Sukmana dalam Tannady (2017: 153) Mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa jasa atau produk dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Secara sederhana kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018: 350) Mendefinisikan bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sinambela (2016: 481) Mendefinisikan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **2. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Hal ini merupakan karier yang objektif. Meskipun demikian, dari perspektif lain karier terdiri atas perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Hal ini merupakan karier yang subjektif. Kedua

perspektif yang dikemukakan di atas, objektif dan subjektif, terfokus pada individu (Mondy dalam Priansa 2016: 161).

Menurut Mathis dalam Busro (2018: 272) Menyebutkan bahwa “karier adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah hingga pimpinan paling atas. Handoko dalam Busro (2018: 275) Menyatakan bahwa ”Istilah pengembangan karir juga dapat disebut peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pada hakikatnya pengembangan karir merupakan kewajiban organisasi dan pegawai, organisasi yang maju tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi (Sinambela, 2016: 250).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syaiful Bahri & Yuni Chairatun Nisa (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dibangun hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Motivasi Kerja

Menurut Tannady (2017: 186) Mendefinisikan bahwa “Motivasi kerja sebagai suatu dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Hasibuan dalam Tannady, 2017: 186). Motivasi merupakan karakteristik psikologis yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen individual, motivasi berkenaan dengan menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tertentu (Priansa, 2017: 68).

Robbins dalam Priansa (2017: 69) Menyatakan bahwa “Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Robbins & Counter dalam Priansa (2017: 69) Menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan memenuhi keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Moon dalam Busro (2018: 50) Menyebutkan bahwa “Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi juga suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri, sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Busro, 2018: 51).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dibangun hipotesis kedua sebagai berikut:  
H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak dan metode pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sampling jenuh dan pengambilan sampel akan dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak. Analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif dan program *software* SPSS versi 25 yang terdiri dari alat ukur Skala *Likert*, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas serta koefisien determinasi, analisis regresi liner berganda, uji F dan uji t.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan tersebut valid atau tidak dan reliabel atau tidak. Berdasarkan pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut valid dikarenakan r-hitung lebih besar dari r-tabel dengan nilai 0,2039. Dan dapat juga dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut dikatakan reliable karena memiliki Alpha Cronbach's yang melebihi 0,6.

Berikut Tabel 1 yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas:

**Tabel 1**  
**Uji Validitas dan Realibilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
<b>Variabel</b>	<b>Validitas</b>	<b>Realibilitas</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Pengembangan Karir (X1)</b>			.716	Reliable
X1.1	0,357	0,698		Valid & Reliable
X1.2	0,436	0,688		Valid & Reliable
X1.3	0,353	0,700		Valid & Reliable
X1.4	0,394	0,692		Valid & Reliable
X1.5	0,316	0,704		Valid & Reliable
X1.6	0,322	0,703		Valid & Reliable
X1.7	0,311	0,703		Valid & Reliable
X1.8	0,368	0,696		Valid & Reliable
X1.9	0,379	0,694		Valid & Reliable
X1.10	0,360	0,697		Valid & Reliable
X1.11	0,314	0,703		Valid & Reliable
X1.12	0,310	0,704		Valid & Reliable
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			.866	Reliable
X2.1	0,547	0,856		Valid & Reliable
X2.2	0,647	0,850		Valid & Reliable
X2.3	0,421	0,861		Valid & Reliable
X2.4	0,370	0,863		Valid & Reliable
X2.5	0,567	0,854		Valid & Reliable
X2.6	0,525	0,857		Valid & Reliable
X2.7	0,679	0,849		Valid & Reliable
X2.8	0,474	0,859		Valid & Reliable
X2.9	0,267	0,867		Valid & Reliable
X2.10	0,392	0,862		Valid & Reliable
X2.11	0,380	0,863		Valid & Reliable
X2.12	0,442	0,861		Valid & Reliable
X2.13	0,458	0,860		Valid & Reliable
X2.14	0,523	0,857		Valid & Reliable
X2.15	0,642	0,850		Valid & Reliable
X2.16	0,566	0,854		Valid & Reliable
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			.729	Reliable
Y1.1	0,463	0,696		Valid & Reliable
Y1.2	0,372	0,711		Valid & Reliable
Y1.3	0,351	0,714		Valid & Reliable
Y1.4	0,263	0,728		Valid & Reliable
Y1.5	0,356	0,713		Valid & Reliable
Y1.6	0,361	0,713		Valid & Reliable
Y1.7	0,404	0,706		Valid & Reliable
Y1.8	0,398	0,707		Valid & Reliable
Y1.9	0,478	0,693		Valid & Reliable
Y1.10	0,457	0,697		Valid & Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

2. Hasil Uji Asumsi Klasik
  - a. Hasil Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.82605738
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.038
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <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 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 2, hasil pengujian normalitas dengan jumlah 93 responden, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh dari pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,200 yang berarti data penelitian ini dinyatakan memiliki distribusi normal karena nilai signifikansi di atas dari 0,05.

- b. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Berdasarkan Nilai Tolerance dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengembangan karir	.945	1.058
	Motivasi kerja	.945	1.058
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan			

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada Tabel 3 diperoleh nilai pada variabel pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti tidak mengalami kondisi multikolinearitas.

## c. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,108	6,132		-0,996	0,322
Pengembangan Karir	0,182	0,095	0,205	1,912	0,059
Motivasi Kerja	-0,029	0,031	-0,101	-0,936	0,352

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

## d. Uji Linearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Linearitas**

				Mean		
		Sum Of Squares	df	Square	F	Sig
Between Groups	(Combined)	82,611	9	9,179	1,082	0,386
	Linearity	25,887	1	25,887	3,051	0,085
	Deviation From Linearity	56,724	8	7,09	0,836	0,574
Within Groups total		670,266	79	8,484		
		752,876	88			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 5 Dapat disimpulkan bahwa nilai deviasi from linearity 0,574 > 0,05 yang artinya adalah terdapat hubungan yang linear antara variabel pengembangan karir dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, otomatis hubungan variabel tersebut linear.

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Diketahui bahwa besarnya hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,407 yang ditunjukkan oleh kolom R Square. Nilai ini menunjukkan



bahwa kemampuan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 63,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Tabel 6**  
**Hasil 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	.638 <sup>a</sup>	.407	.394	2.753
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.224	4.693		2.179	.032
	Pengembangan Karir	.421	.099	.401	4.271	.000
	Motivasi Kerja	.158	.045	.334	3.553	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,401 dan motivasi kerja sebesar 0,334, artinya hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pengembangan karir dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti hasil pengujian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak untuk diujikan.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.209	3	234.104	30.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	682.114	90	7.579		
	Total	1150.323	92			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi kerja						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

## 6. Uji T

**Tabel 9**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.224	4.693		2.179	.032
	Pengembangan Karir	.421	.099	.401	4.271	.000
	Motivasi Kerja	.158	.045	.334	3.553	.001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t-hitung yang diperoleh adalah 4,271 dan t-tabel sebesar 1,66140 sehingga t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $4,271 > 1,66140$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai sig. sebesar 0,000 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan t-hitung yang diperoleh adalah 3,553 dan t-tabel sebesar 1,66140 sehingga t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,553 > 1,66140$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai sig. sebesar 0,001 dan derajat sig. yang digunakan adalah 0,05, dimana  $0,001$

< 0,05 maka H2 diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Bagi Hotel Grand Mahkota Pontianak, harus mempertahankan dan terus memberikan kesempatan dalam pengembangan kinerja serta memberi motivasi atau dorongan kepada karyawan, karena hal tersebut tentunya dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Penelitian Berikutnya, diharapkan dapat menambahkan atau mengubah variasi variabel yang berhubungan atau berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor apa saja selain pengembangan karir dan motivasi kerja, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang berbeda dan untuk melengkapi penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik*. Depok: RAJAWALI PERS.
- Priansa. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Sodikin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SALEMBA EMPAT.

Sopiah & Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.

Tannady. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: EXPERT.

