



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI GLOBAL PRATAMA DI KOTA MAKASSAR

Nadia Indah Sari¹, Nuraeni Gani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Global Pratama di Kota Makassar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Tri Global Pratama di Kota Makassar, serta data sekunder melalui dokumen-dokumen terkait variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 21 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS versi 4.0 for windows. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: stres kerja; kinerja karyawan; conscientiousness.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at PT. Tri Global Pratama in Makassar City. The variables used in this study are career development and work motivation as independent variables and employee performance as dependent variables. This study is a quantitative study. The data source in this study is primary data where the data collection method uses a questionnaire method distributed to employees of PT. Tri Global Pratama in Makassar City, as well as secondary data through documents related to the variables studied. The number of samples used was 21 respondents. The data analysis technique in this study used Structural Equation Modeling (SEM) using the help of SmartPLS version 4.0 for windows. The results of this study explain that career development and work motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance, career development has a significant positive effect on employee performance, and work motivation does not affect employee performance.

Keywords: work stress; employee performance; conscientiousness



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan sesuai yang direncanakan. Sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten dan kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia mempunyai tujuan yang sangat penting dalam memberikan pertimbangan manajemen dalam hal membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat mendatangkan keuntungan dan manfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Peningkatan kinerja karyawan yang sangat tinggi penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya dan tujuan organisasi akan tercapai.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berfikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengembangan karir dan motivasi kerja.

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir dibutuhkan pada suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja karyawannya, pengembangan karir dapat mengukur kemampuan sebagai upaya untuk mendorong jdan menginspirasi karyawan agar mereka dapat berkembang dalam profesi jmereka. Pengembangan karir tujuannya untuk memberikan kepastian arah karir karyawan dalam lingkup perusahaan, meningkatkan daya tarik perusahaan bagi para karyawan yang berkualitas, memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan berbagai program pengembangan sumber daya manusia yang selaras dengan rencana pengembangan perusahaan, memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam hal promosi jabatan atau mutasi karyawan dan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan yang dimiliki oleh karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan



menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan, maka ia akan melakukan tugas yang telah diberikan sebaik-baiknya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi sekarang ini adalah penurunan kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya dorongan dari tempat ia bekerja, sehingga dibutuhkan rangsangan dengan memberikan motivasi dan memperhatikan pengembangan karir karyawan sehingga hal tersebut akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karenanya dikatakan bahwa faktor yang memotivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan berada pada pekerjaan itu sendiri, apabila hal tersebut tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (no job satisfaction) sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sari dan Chandra (2020) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

METODOLOGI

Pendekatan depenelitian yang digunakan adalah kuantitatif. melakukan kajian penelitian terhadap hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tri Global Pratama. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Tri Global Pratama kota Makassar. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kriteria responden, antara lain kriteria berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir, serta status pekerjaan.

HASIL

Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

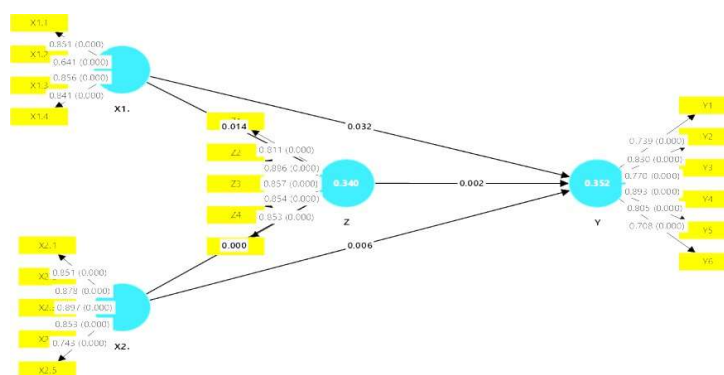
Dalam penilaian model penelitian dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Berikut tabel hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel Hasil
R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN	0.777	0.753

Sumber : Data diolah dengan SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square dari kinerja karyawan senilai 0,777 atau sebesar 77,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 77,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Gambar Model Struktural.



Gambar: Graphical Output

DISKUSI

1. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Global Pratama di Kota Makassar. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir dan motivasi kerja seseorang, semakin baik juga kinerja yang diberikan. Pengembangan karir akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir dimasa yang akan datang, sehingga akan diimbangi dengan kinerja yang optimal. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan karir kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan pengembangan karir dan motivasi kerja yang diperoleh karyawan, perusahaan akan memberikan umpan balik berupa kinerja karyawan



yang optimal.

Hal ini sejalan dengan teori Abraham Mashlow yang mengatakan bahwa motivasi muncul diakibatkan adanya faktor kebutuhan. Faktor kebutuhan akan mempengaruhi hasil kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Chandra (2020) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Anindita, dkk. (2021) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja mampu mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dimana semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik pengembangan karir, maka kinerja yang diberikan juga semakin baik.

2. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Global Pratama di Kota Makassar. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin baik pengembangan karir, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang diperolehnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan lapangan menunjukkan pengembangan karir yang dicanangkan untuk karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden pada variable pengembangan karir yang didominasi oleh jawaban setuju yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah M. dkk. (2019) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan Teori Motivasi yang dikembangkan Abraham Mahslow pada tingkatan kebutuhan kelima, yakni aktualisasi diri berupa kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Hal ini berarti jika kebutuhan diri sendiri diperoleh secara maksimal, maka kinerja yang diberikan juga semakin baik.

3. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Dari hasil olah data jawaban responden, dapat diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tri Global Pratama di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa sebaik apapun motivasi kerja yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menolak teori Motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Mashlow. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022) yang mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung, Hal 18.
- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. *Analytical Biochemistry*, 11(1), 1-5.
<http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Agung Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Agustina Mulyani, S. E. (2022). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Berbasis Motivasi dan Kompetensi. *Media Sains Indonesia*.
- Aisyah, Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 17-24.
<https://doi.org/10.36088/manazhim.v4i1.1618>
- Akhwanul Akhmad dkk,. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Andrew Gustnest Binalay. (2016). Pengaruh Sikap Norma Subjektif dan Motivasi Terhadap Minat Beli Secara Online Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumber daya Manusia*. Nusamedia.
- Balbed, A., & Sintaaiah, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *EJMUNUD*, 8(7), 4676-4703.
- Cut Zurnali. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Unpad Press. Bandung, hal. 78.
- Dekrita, Y. A. (2021). *Kinerja Keuangan Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah: Tinjauan Manajemen Kas, Piutang, Modal Kerja, Hutang, dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit



NEM.

- Dr. Adrian Radiansyah, S.E, M.M, dkk,. MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era society 5.0. Sonpedia Publishing. Indonesia, Jambi, Hal 15.
- Dr. (Cand.) Ansari, S.E, M.M. Perilaku Organisasi (Pendekatan Teoritis dan Praktis). Media Sains. Indonesia, Hal 153.
- Dr. Yosefina Andia Dekrita, S.E, M.M. Kinerja Keuangan Rumah Sakit Bagian Layanan Umum Daerah. NEM. Jawa Tengah 51156, Hal 7.
- Dr. Yusuf Ronny Edward. Dampak Budaya Organisasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. Jakad Media Publishing. Surabaya.
- Edward, Y. R., & MH, M. Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja. Jakad Media Publishing.
- Erma Safitri. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Ghozali, Imam. (2015). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SMART PLS. Universitas Diponegoro. Diponegoro.
- Hj.Tati Nurhayati. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi. Jurnal Pendidikan Sosial dan Ekonomi.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ismail Nawawi. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana. Jakarta, Hal 212.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783-798. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Marlina. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Global Eksekutif Teknologi. Padang, Hal 217.
- Michael Armstrong. Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusa Media. Bandung, Hal 359.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(1), 145-154. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.830>
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Muhamadun dkk,. (2012). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119- 1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal*



- Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 12(1)
- Ni Kadek Suryani, dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra. Bandung, Hal 10.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Peter F. Drucker. (2002). *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles*. Terjemah M. Ansyar. Publisir Inc. New York, Harper & Row, hal 135.
- Pramono, A., & Nopritama, M. (2022). Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 57–72. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i2.71>
- Prof. Dr. Dewi Susita, M. Si., dkk., *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samudra Biru. DI Yogyakarta, Hal 24.
- Prof. DR. Drs. H. Wakhinuddin S., M. Pd., *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. UNP PRESS. Padang, Hal 212.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., ... & Wulandari, D. (2023). *Manajenen Sumber Daya Manusia Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rais Dera Pua Rawi, dkk., *Manajemen Karir Teori dan Praktek*. Cipta Media Nusantara. Surabaya, Hal 1.
- Rini Ardista. (2018). *Pengembangan Kinerja Melalui Kondisi Kerja, Konten Kerja Pekerjaan dan Pengembangan Karir dengan Mediasi Motivasi Kerja*. Jurnal Manajemen Vol.3.
- Saiful Bahri dkk., (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta, hal. 57.