

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Grogol Kediri

***Risqi Mayangsari**

Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

DOI: [10.46821/benchmark.v3i1.253](https://doi.org/10.46821/benchmark.v3i1.253)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan karir, motivasi, dan komitmen karyawan di SMKN 1 Grogol Kediri untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama di lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan 106 responden yang diambil data karyawan di SMKN 1 Grogol Kediri dengan analisis data menggunakan uji hipotesis (uji F), uji hipotesis (Uji T) dan uji hipotesis variabel dominan dengan menggunakan *SPSS for Windows* hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dominan. Variabel pengembangan karir, motivasi dan komitmen pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Grogol, terdapat pengaruh variabel pengembangan karir, variabel motivasi dan variabel komitmen pegawai secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Grogol.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Komitmen, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the career development, motivation, and commitment of employees at SMKN 1 Grogol Kediri to improve employee performance, especially in educational institutions. This study used 106 respondents who he took employee data at SMKN 1 Grogol Kediri with data analysis using hypothesis testing (F test), hypothesis testing (T test) and dominant variable hypothesis testing using SPSS for Windows. The results of hypothesis testing of this study indicate that motivation dominant influence. Career development variables, motivation and employee commitment have a partial effect on employee performance at SMK Negeri 1 Grogol, there is an effect of career development variables, motivation variables and employee commitment variables simultaneously on employee performance variables at SMK Negeri 1 Grogol.

Keywords: Career Development, Motivation, Commitment, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan, jika para pelaku yang terdapat dalam organisasi, berkinerja dengan baik. Didasarkan pada kenyataan bahwa seorang karyawan atau pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2016) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Hasil penelitian Distyawaty (2017) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pegawai yang motivasinya rendah cenderung melalaikan pekerjaan salah satunya dalam bentuk ketidakhadiran yang tinggi dan juga dapat dilihat dari kinerja karyawannya yang rendah. Motivasi kerja pegawai yang rendah dapat diidentifikasi pula dari adanya penyimpangan perilaku pegawai di tempat kerja. Motivasi kerja menurut Uno (2015) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdikan diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimanapun, sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya. Basalamah dkk (2020), yang mengatakan bahwa dengan komitmen yang tinggi, seorang pegawai akan memiliki karakteristik seperti tanggung-jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tugas yang realistis dan lain-lain.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di SMKN 1 Grogol Kediri”.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan SMKN 1 Grogol sebanyak 106 responden.

Pengujian Data

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa:

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016), analisis regresi linear berganda merupakan sebuah model hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Pegawai

α : Konstanta

β_1, \dots, β_3 : Koefisien regresi

X_1 : Pengembangan Karir

X_2 : Motivasi

X_3 : Komitmen Pegawai

ϵ : Residual

Uji Hipotesis

Uji t

Ghozali (2016) menjelaskan uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Perlakuan yang adil dalam karir	0.739**	>	0.191	Valid
Kepedulian para atasan langsung	0.652**	>	0.191	Valid
Informasi tentang berbagai peluang promosi	0.636**	>	0.191	Valid
Adanya minat untuk dipromosikan	0.586**	>	0.191	Valid
Tingkat kepuasan	0.647**	>	0.191	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	0.794**	>	0.191	Valid
Kebutuhan rasa aman	0.827**	>	0.191	Valid
Kepemilikan sosial	0.847**	>	0.191	Valid
Kebutuhan penghargaan	0.838**	>	0.191	Valid
Aktualisasi diri	0.845**	>	0.191	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Menentukan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen pegawai (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) di SMKN 1 Grogol Kediri, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standardized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien (β) beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 sebagai berikut (Tabel 1).

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa semua indikator pada variabel pengembangan karir, motivasi, komitmen pegawai dan kinerja pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,191. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel pengembangan karir, motivasi, komitmen pegawai dan kinerja pegawai adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Komitmen Pegawai (X_3)

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Komitmen Afektif (KA 1)	0.342**	>	0.191	Valid
Komitmen Afektif (KA 2)	0.337**	>	0.191	Valid
Komitmen Afektif (KA 3)	0.389**	>	0.191	Valid
Komitmen Berkelanjutan (KA 1)	0.522**	>	0.191	Valid
Komitmen Berkelanjutan (KA 2)	0.598**	>	0.191	Valid
Komitmen Berkelanjutan (KA 3)	0.658**	>	0.191	Valid
Komitmen Normatif (KN 1)	0.647**	>	0.191	Valid
Komitmen Normatif (KN 2)	0.695**	>	0.191	Valid
Komitmen Normatif (KN 3)	0.736**	>	0.191	Valid
Hasil Kerja	0.622**	>	0.191	Valid
Pengetahuan Pekerjaan	0.463**	>	0.191	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Hasil kerja	0.737**	>	0.191	Valid
Pengetahuan pekerjaan	0.750**	>	0.191	Valid
Inisiatif	0.759**	>	0.191	Valid
Kecakapan mental	0.583**	>	0.191	Valid
Sikap	0.718**	>	0.191	Valid
Disiplin	0.561**	>	0.191	Valid

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai Cronbach's Alpha	Simpulan
Pengembangan Karir (X_1)	0.663	>	0.60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0.886	>	0.60	Reliabel
Komitmen Pegawai (X_3)	0.774	>	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.776	>	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2021)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas dan terikat (Tabel 5).

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas indikator dari variabel bebas dan terikat menunjukkan reliabel semua, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Berikut ini hasil dari nilai VIF dari masing-masing variabel bebas. Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa model tidak terjadi multikolinieritas, karena besaran VIF yang dihasilkan oleh pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen pegawai (X_3) kurang dari angka 10.

Uji Heteroskedastisitas

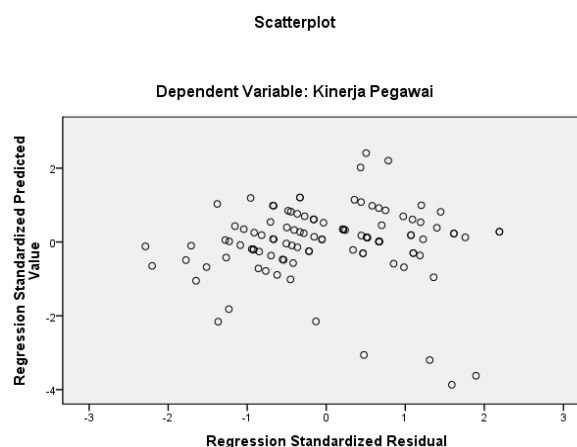
Berikut ini hasil olahan dari uji heteroskedastisitas pada masing-masing variabel penelitian. Seperti yang terlihat pada Gambar 1 bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, karena penyebarannya.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengembangan Karir	.814	1.229
Motivasi	.725	1.379
Komitmen Pegawai	.879	1.138

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

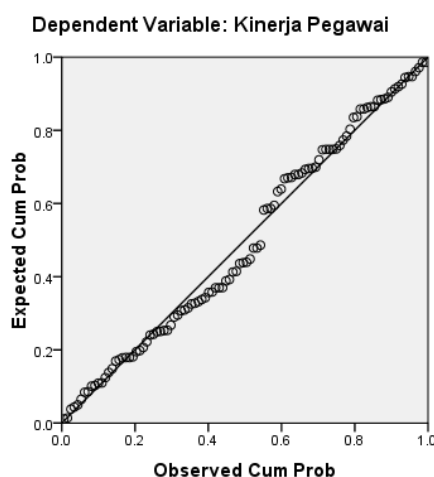
Sumber: Data Diolah (2021)



Sumber: Data Diolah (2021)

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah (2021)

Gambar 3

Uji Normalitas Menggunakan *Normal P-P Plot of Regression*Tabel 7
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.651	.26469	1.796

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

Uji Normalitas

Untuk grafik Normal P-P plot of regression standardized residual, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa dari kedua grafik diatas data berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Metode pengujian ini menggunakan uji Durbin-Watson (*DW Test*). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin-Watson hitung sebesar 1.796 dan berdasarkan Durbin-Watson tabel dengan batas $dL = 1.6258$, $dU = 1.7420$, dan $4-dU = 2.26$. Maka diperoleh $dL < DW < 4-dU$ atau sama dengan $1.6258 < 1.396 < 2.26$. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dengan hasil uji Durbin-Watson hitung sebesar 1.796 dan berdasarkan Durbin-Watson tabel dengan batas $dL = 1.6258$, $dU = 1.7420$, dan $4-dU = 2.26$. Maka diperoleh $dL < DW < 4-dU$ atau sama dengan $1.6258 < 1.396 < 2.26$.

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.714	.341	
Pengembangan Karir	.204	.067	.194
Motivasi	.489	.051	.648
Komitmen Pegawai	.207	.084	.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.651	.26469	1.796

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen pegawai (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Tabel 8). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0.714 + 0.204 X_1 + 0.489 X_2 + 0.207 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Motivasi

X_3 = Komitmen Pegawai

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil nilai koefisien korelasi determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut (Tabel 9). Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh

nilai $R^2 = 0.661$ yang berarti bahwa sebesar 66.1% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen pegawai (X_3), sedangkan sisanya 33.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 10 variabel pengembangan karir (X_1) dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3.031 dan diperoleh t tabel sebesar 1.98350 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,003 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel pengembangan karir (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada variabel motivasi (X_2) dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 9.569. Sedangkan diperoleh t tabel sebesar 1.98350 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada variabel komitmen pegawai (X_3) dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 2.464. Sedangkan diperoleh t tabel sebesar 1.98350 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,015 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel komitmen pegawai (X_3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari kesimpulan semua variabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen pegawai (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti Hipotesis diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji serentak (uji F) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen pegawai (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.714	.341		2.092	.039
Pengembangan Karir	.204	.067	.194	3.031	.003
Motivasi	.489	.051	.648	9.569	.000
Komitmen Pegawai	.207	.084	.151	2.464	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* yang menunjukkan nilai 66.339. Sedangkan dengan rumus hitung *F* tabel ($k;n-k$) yaitu (3;102) dengan probabilitas 0,05 diperoleh *F* tabel sebesar 2.69. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari *output* Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0.000 yang berarti dibawah 0.05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel *independent* antara variabel pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen pegawai (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Sejalan dengan penelitian Qomariyah dkk. (2022) bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana lingkungan yang nyaman akan berdampak pada motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menentukan Variabel Dominan

Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, didapatkan statistik uji dominan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki koefisien beta terbesar dengan *standardized* koefisien *b* sebesar 0,648 dibandingkan dengan variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan *standardized* koefisien *b* yang hanya sebesar 0,194 juga Komitmen Pegawai (X_3) yang hanya 0,151.

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.943	3	4.648	66.339	.000 ^a
	Residual	7.146	102	.070		
	Total	21.089	105			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Pegawai, Pengembangan Karir, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

Tabel 12
Menentukan Variabel Dominan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.714	.341	
	Pengembangan Karir	.204	.067	.194
	Motivasi	.489	.051	.648
	Komitmen Pegawai	.207	.084	.151

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2021)

SIMPULAN

Variabel pengembangan karir, motivasi dan komitmen pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMKN 1 Grogol Kediri. Variabel pengembangan karir, variabel motivasi dan variabel komitmen pegawai berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada SMK Negeri 1 Grogol. Variabel motivasi yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai pada SMK Negeri 1 Grogol.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., dan Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3).
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. CV Pustaka.
- Basalamah, J., Andika, P., dan A. Basalamah. (2020). Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *CES : Center of Economic Students Journal*, 2(2), 153-164.
- Bintoro, M. T., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. GAVAMEDIA
- Busro. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grub.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., dan J. Dongoran. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.
- Daft, R. L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat.
- Darmawan, D. (2016). Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. 3(3).
- Distyawaty, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e Jurnal Katalogis*, 5(4), 56-68.
- Djafar, H., dan N. Nurhafizah. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24-36.

- Edison, E., Anwar, Y., dan I. Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, U. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*. UNMUH Ponorogo Press.
- Firmansyah, A. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Deepublish
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ishak, A., dan H. Tanjung. (2013). *Manajemen Motivasi*. PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kuncoro, M. (2016). *Manajemen Keuangan Internasional: Pengantar Ekonomi dan Bisnis Global* (Ed.3). BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, F. K., Rangkuti, D. A., Al Fa R. Ryantono William. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 117-127.
- Massie, R. (2015). “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5) : 635-645
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Muchtar (2016). “The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees”, *Sinergi*, 6, (2).
- Mulyasa. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Putri, H., Indrawati, M., Hartati, C. Sri. (2018). “Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Indargiri Hulu”. *Jurnal Manajerial Bisnis*, [S.l.], 1, (3) : 1-10.

- Qomariyah, S., Akmaluddin, A., Khasan, Umar. (2022). The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Benchmark*, 2(2), 143-150
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Uno, B. Hamzah. (2015). *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Gorontalo : Bumi Aksara