

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

GUNTUR PUTRA HANDINATA
KAREL TJAHHADI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jl. Kyai Tapa 20 Grogol, Jakarta, Indonesia
gunturputrahandinata@gmail.com, kareltjahjadi1@gmail.com

Abstract: *In achieving the company's goals some problems or gaps must be faced effectively, companies need planning to solve these problems, one of them is by paying attention to human resources. Based on the results, a brief meeting with the manager at PT. X, there is a decrease in performance appraisal in 2019 – 2021 and there is a research gap that examines motivation, job satisfaction, human resource development on employee performance. The purpose of this study is to determine whether there is an influence between motivation, job satisfaction, and human resource development on employee performance. This study uses a population of 75 respondents and using a sample of 75 in the form of a saturated sample. The data given to the respondents used a Likert scale measurement. In this study, researchers used multiple regression as an analytical method. The results of this study showed motivation has a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Motivation, job satisfaction, human resource development, employee performance*

Abstrak: Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat masalah atau kesenjangan yang harus dihadapi dengan efektif, perusahaan membutuhkan perencanaan untuk menyelesaikan masalah tersebut salah satunya dengan memperhatikan sumber daya manusia. Berdasarkan dari hasil, pertemuan singkat dengan manajer di PT. X, terdapat penurunan penilaian kinerja pada tahun 2019 – 2021 dan terdapat gap penelitian yang meneliti motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 75 responden dan menggunakan sampel sebanyak 75 berupa sampel jenuh. Data yang diberikan kepada responden menggunakan pengukuran skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis. Hasil dari penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia yang memberikan kinerja kerja yang baik. Pada masa pandemi Covid-19 ini setiap perusahaan akan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan keadaan yang sulit, selain itu perusahaan juga harus dapat bertahan ditengah pandemi, seperti

PT. X yang harus bertahan dimasa pandemi. PT. X mengalami hambatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang mulai muncul pada tahun 2019 sampai dengan 2021.

Tabel 1 Nilai Rata-rata Kinerja Karyawan

Tahun	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan
2019	95.79%	96.28%	95.74%
2020	92.42%	93.29%	92.14%
2021	81.78%	80.21%	80.77%

Sumber: Data PT. Menara Dewantara Ayu

Berdasarkan tabel 1 di atas didapat nilai rata – rata kinerja karyawan menurun setiap tahunnya, Pada Sikap Kerja terjadi penurunan berturut – turut dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dari 95,79%, 92,42%, hingga ke 81,78%. Pada Kinerja Pelayanan terjadi penurunan berturut – turut dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dari 96,28%, 93,29%, hingga ke 80,21%. Pada Mutu Pelayanan terjadi penurunan berturut – turut dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dari 95,74%, 92,14%, hingga ke 80,77%. Melihat data tersebut di atas bahwa terjadi penurunan rata-rata yang signifikan ditahun 2021 pada sikap kerja, kinerja pelayanan, dan mutu pelayanan yang berpengaruh pada terhambatnya pencapaian tujuan dan target perusahaan, hal ini berdasarkan dari hasil wawancara pada karyawan dan fenomena yang terjadi pada PT X.

Dalam penelitian ini digunakan untuk meneliti apakah terdapat pengaruh dalam variabel motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya penurunan pada nilai rata – rata kinerja karyawan mulai tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 demikian juga terdapat kesenjangan penelitian yang meneliti variable motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan penelitian dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rismanto (2017) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset

Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke (2018) pada PT. Air Manado yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan .

Kinerja Karyawan

Menurut Rismanto (2017) kinerja karyawan mendukung kinerja pada organisasi, bahwa sudah sesuai dengan yang diharapkan atau masih harus perbaiki sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat dicapai. Menurut Asep (2017) Kinerja karyawan merupakan faktor penting untuk di perhatikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang di telah capai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Munculnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat penelitian terkait kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang telah di lakukan sebelumnya. Menurut Sinta (2022) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja akhir yang dilakukan oleh seorang karyawan yang biasanya dalam satu periode atau satu tahun. Menurut Rina (2019) kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku anggota dalam organisasi, dimana tujuan tercapai melalui perilaku dan merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja yang objektif bukanlah tugas dari proses sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja

mengandung bias penilaian. Menurut Sinollah (2020) kinerja karyawan yaitu khususnya manajemen kinerja, adalah kegiatan manajemen yang memastikan bahwa tujuan organisasi telah tercapai secara konsisten, efektif dan efisien.

Motivasi

Menurut Rismanto (2017) motivasi dasarnya adalah suatu proses dalam berusaha mempengaruhi seseorang untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan keinginan kita. Dengan kata lain adalah sebuah dorongan didapat dari luar terhadap individu sehingga ingin melakukan sesuatu. Menurut Sinollah (2020) motivasi dapat membuat pekerjaan menjadi lebih ringan, bersemangat serta dapat membuat bahagia, karena apabila pekerjaan yang dilakukan selesai mendapat rasa bangga tersendiri apalagi diberi penghargaan berupa bonus bagi karyawan yang berprestasi sehingga dosen dan karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaan, ketika dosen dan karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja tentu akan membuat hasil pekerjaan menjadi membaik. Menurut Aidin (2017) motivasi adalah sebuah dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita agar ingin melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang penting untuk mencapai kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, akan memberikan upaya minimum dalam suatu pekerjaan.

H₁: Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

Kepuasan Kerja

Menurut Rosmaini (2019) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah memiliki perasaan senang atau tidak, hal ini merupakan hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya serta penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan

karyawan terhadap pekerjaan dapat mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Sandhi (2020) kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan Kerja menggambarkan perilaku individu kepada pekerjaannya. Ini dapat dilihat dalam perilaku positif karyawan kepada pekerjaan serta sesuatu yang sedang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pada Departemen personalia atau manajemen wajib mengawasi kepuasan kerja, dikarenakan mempengaruhi suatu tingkat absensi, perputaran karyawan, semangat dalam kerja, keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

H₂: Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Pengembangan Sumber Daya Manusia

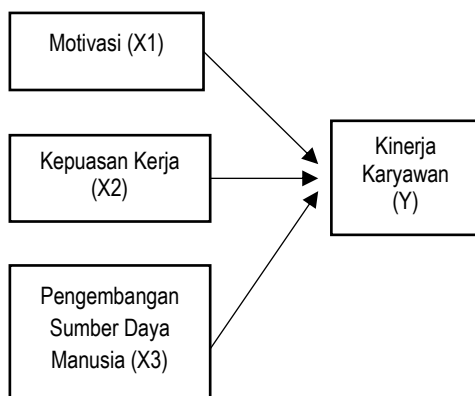
Menurut Rina (2019) Pengembangan sumber daya manusia merupakan program dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kinerja karyawan. Menurut Ali Hamzah (2018) pengembangan sumber daya manusia akan memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai yang mendorong peningkatan dari kinerjanya. Menurut Baharuddin (2018) pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan karyawan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin serta berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Menurut Wahyu (2019) pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan dan bermanfaat secara menyeluruh, dimana tujuan pengembangan ini hakikatnya menyangkut beberapa hal berikut ini diantaranya : Produktivitas Kerja, Efisiensi, Kerusakan, Kecelakaan, Pelayanan, Moral, Karir, Konseptual, Kepemimpinan, Balas Jasa dan Konsumen.

H₃: Pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan hubungan kausal. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan untuk variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti dalam pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dengan jumlah sampel 75 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan atau kuesioner secara tertulis kepada responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1. Sangat setuju, 2. Setuju, 3. Kurang setuju, 4. Tidak setuju, 5. Sangat tidak setuju.



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PEMBAHASAN

Tabel 2 Statistik Deskriptif Responden

No	Var	Klasifikasi	Jml	%
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	72	96
		Perempuan	3	4
2	Usia	<20	1	1.3
		20-29	4	5.3
		30-39	30	40
		40-50	30	40
		>50	10	13.3
3	Pendidikan	SD	1	1.3
		SMP	8	10.7
		SMA/SMK	54	72
		DIPLOMA	2	2.7
		S1	10	13.3
4	Masa Kerja	1	16	21.3
		2	2	2.7
		3	20	26.7
		4	15	20
		5	20	26.7
		>5	2	2.7

Sumber: Hasil Pengolah Data

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden bahwa jumlah responden paling banyak dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 72 orang dengan tingkat persentase sebesar 96%. Usia responden paling banyak berada di rentang usia 30-39 tahun dengan total 30 orang dan usia 40-50 tahun dengan total 30 orang dengan nilai persentase masing – masing 40%. Tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat memiliki jumlah yang paling banyak yaitu sebesar 54 orang dengan nilai persentase masing – masing sebesar 72% dan masa kerja paling banyak adalah 4 tahun dengan total 20 orang dan 5 tahun dengan total 20 orang dengan nilai persentase masing - masing 26.7%. Berikutnya dapat melihat bahwa responden menilai kuesioner dengan rata-rata variabel X1 26,75, variabel X2 46.29, variabel X3 36,45 dan variabel Y 27,51, dimana semua nilai rata-rata mendekati nilai maksimumnya, yaitu 30, 50, 40, dan 30.

Berdasarkan hasil uji instrumen semua indeks variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai r hitung positif dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indeks dalam penelitian ini valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dan memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ berarti setiap pernyataan menghasilkan respon yang konsisten atau stabil.

Berdasarkan uji normalitas dan asumsi klasik, diperoleh hasil bahwa data berdistribusi normal, maka diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,200 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 berarti tidak ada terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Variabel X1 memiliki nilai sig $> 0,05$ sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sedangkan variabel X2 dan X3 memiliki nilai sig $< 0,05$ sehingga terjadi heteroskedastisitas yang dijadikan sebagai keterbatasan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji autokorelasi nilai Durbin-Watson sebesar 2,403. Berada diantara nilai $4-dU = 2,2908$ dan nilai $4-dL = 2,4568$ nilai Durbin Watson tidak dapat diambil kesimpulan. Dilanjutkan uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Bruesch-Godfrey* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari RES_2 sebesar 0,048 lebih kecil dari alpha 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi dalam model regresi sehingga data tersebut tidak baik digunakan. Model penelitian ini dapat dinyatakan tidak fit berdasarkan uji goodness of fit dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 2,518 lebih kecil dari nilai F tabel 2,76.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,310 yang berarti bahwa motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama mempunyai hubungan yang lemah dan positif

terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square adalah 0,058. Dalam hal ini memperlihatkan bahwa 5,8 persen variansi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variansi motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan 94,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Persamaan regresi berganda yang diuji pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 21,606 + 0,162X_1 + 0,019X_2 + 0,018X_3 + e$$

Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,162 menunjukkan hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Demikian pula dengan koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,019 dan koefisien regresi variabel untuk pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,018 menunjukkan hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

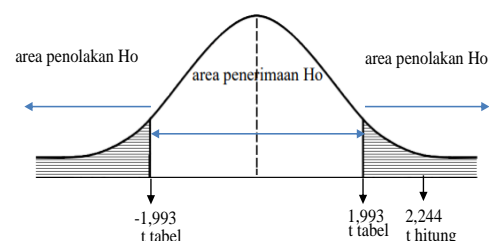
UJI T

Hasil pengujian hipotesis setiap variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 3 Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardize d Coefficients	t- hitung	t- tabel	Sig
X1	0,162	2,244	1,993	0,028

Sumber: Hasil Pengolah Data



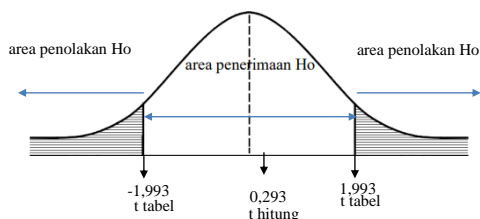
Gambar 2 Kurva penerimaan dan penolakan Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat untuk uji hipotesis variable Motivasi menggunakan p-value, dengan membandingkannya dengan alpha. Terlihat bahwa nilai Sig untuk variabel Motivasi adalah 0.028 dengan alpha 0.05 maka nilai p-value < alpha dan nilai t hitung 2,244 > t tabel 1,9930. Maka H_1 diterima yaitu variable Motivasi berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

Tabel 4 Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig
X2	0,019	0,293	1,993	0,771

Sumber: Hasil Pengolah Data



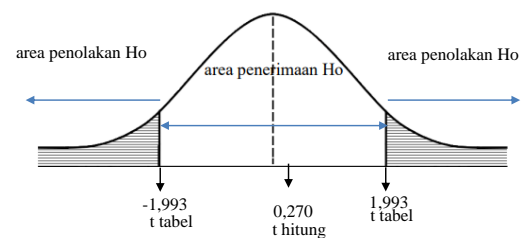
Gambar 3 Kurva penerimaan dan penolakan Kepuasan Kerja

Dilanjutkan dengan uji hipotesis variable Kepuasan Kerja menggunakan p-value, dengan membandingkannya dengan alpha. Terlihat bahwa nilai Sig untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,771 dengan alpha 0.05 maka nilai p-value > alpha dan nilai t hitung 0,293 < t tabel 1,9930. Maka dapat disimpulkan H_2 ditolak yaitu variable Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan pada PT. X.

Tabel 5 Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t-hitung	t-tabel	Sig
X3	0,018	0,270	1,993	0,778

Sumber: Hasil Pengolah Data



Gambar 4 Kurva penerimaan dan penolakan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dilanjutkan untuk uji hipotesis variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan p-value, dengan membandingkannya dengan alpha. Terlihat bahwa nilai Sig untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah 0,788 dengan alpha 0.05 maka nilai p-value > alpha dan t hitung 0,270 < t tabel 1,9930. Maka dapat disimpulkan H_3 ditolak yaitu variable Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. X.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rismanto, Rosida P. Adam dan Bakri Hasanuddin (2017) pada objek yang berbeda

2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismanto, Rosida P. Adam dan Bakri Hasanuddin (2017) pada objek yang berbeda
3. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap inerja karyawan pada PT X. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismanto, Rosida P. Adam dan Bakri Hasanuddin (2017) pada objek yang berbeda

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini didapat permasalahan dalam uji asumsi klasik yaitu pada uji heteroskedastisitas yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terjadi heteroskedastisitas.
2. Pada uji asumsi klasik yaitu pada uji autokorelasi yang menyatakan bahwa terjadi autokorelasi.
3. Pada uji model penelitian yaitu uji f yang menunjukkan hasil bahwa $\text{sig} > \alpha$ dan $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$. Sehingga didapat keterbatasan bahwa model penelitian dinyatakan tidak fit.
4. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden belum menunjukkan kebenaran yang sebenarnya dan variabel yang diteliti hanya sebatas motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

Berikut adalah rekomendasi kepada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan menggunakan tema penelitian yang serupa, sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat lebih memperhatikan keterkaitan antara setiap variabel yang ingin diuji dengan objek yang digunakan dalam penelitian, agar pengujian dapat dilakukan dengan lebih baik dan mendapatkan hasil yang diharapkan .
2. Diharapkan dapat lebih memperhatikan informasi yang diberikan oleh responden agar dapat menghasilkan data yang lebih baik dari penelitian saat ini dan menggunakan variabel tambahan selain motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan objek yang berbeda agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Berikut adalah beberapa rekomendasi praktis kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. X. Hal ini penting agar perusahaan dapat memberikan motivasi lebih kepada karyawan atas keberhasilan karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X. Diharapkan perusahaan dapat memberikan dan membangkitkan perasaan positif kepada karyawannya sehingga mampu memenuhi harapan pada pekerjaan, kebutuhan, dan keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya dengan memberikan pelatihan baik secara teoritis ataupun praktis dan juga moral yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENCES:

- Abraham Samuel Kaengke dan Bernhard Tewel. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6 (1): 341–50. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19099>.
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartin. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 3 No. 1 Juni 2017 Hal. 1-17 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471
- Ali Hamzah, Bambang Subroto, Wuryan Andayani. 2018. Efek Mediasi Kepuasan pada pengaruh Keadilan Kompensasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Aktual* Vol. 5, No. 2 Juni 2018, hlm. 178-189 e-ISSN: 25801015; p-ISSN: 20879695 Email: jaa.journal@um.ac.id Journal Homepage: <http://journal2.um.ac.id/index.php/jaa>
- Asep Qustolani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *MAKSI Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Tahun 2017* Vol. 4 Nomor 2 Periode Juli - Desember ISSN : 2356-3923
- Baharuddin Indrawan , Mahmudin A. Sabilalo , La Ode Hamida. 2018. Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari. *Sigma: Journal of Economic and Business* Vol. 1 (1), January 2018, pp. 65-82 ISSN 2599-2007 (Print), ISSN 2614-140X (Online) Journal homepage <http://journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb>
- Rina Daniati. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* e-ISSN: 2656-7210 Vol. 4 No. 1 Juli 2019 Hal. 117-127
- Rismanto, Rosida P. Adam, Bakri Hasanuddin. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una – Una. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 9, September 2017 hlm 104-111 ISSN: 2302-2019

- Rosmaini, Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*: Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634 (online) DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Sinollah, Kholid Zarkasihb , M Tody Arsyiantoc. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Volume 6 Nomor 1 (Mei 2020)* 31-39 <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem> ISSN 2477-2275, ISSN 2685-7057
- Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, Trias Setyowati. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 6 No. 1-2022. P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306
- Wahyu Maulana, Nurul Alfian, Achmarul Fajar. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Wacana Equilibrium : Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi* Vol. 06, Vol.01 ISSN : 2339-2185.

