

JURNAL

Pengembangan karir, Motivasi dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. System Indonesia Surabaya dan Jakarta

23 June.2020

By Iwan Ridwan

Jurusan Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Email : iwanridwan.stiemahardika@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi dan fasilitas kerja PT. System Indonesia Surabaya dan Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Dengan teknik sampel populasi yang berjumlah 42 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS V22. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah valid, uji reliabilitas adalah reliabel, dan uji asumsi klasik yang menunjukkan bahwa data normal, dan terbebas dari autokorelasi, multikolinearitas serta heteroskedastisitas. Analisa regresi linear berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 1,09 + 0.22 X_1 + 0.18 X_2 + 0.25 X_3$. Dari hasil uji t dapat diketahui Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT. System Indonesia, dengan masing-masing memiliki thitung $X_1(2,830)$, thitung $X_2(2.060)$ dan X_3 thitung (2,444) yang lebih besar dari ttabel (1,681). Dari hasil Uji F didapatkan hasil yaitu Fhitung (18,414) > Ftabel (2.83), yang artinya Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. System Indonesia. Dari uji koefisien determinasi juga di jelaskan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,59 atau sebesar 59 %, artinya Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh besar terhadap Kinerja karyawan (Y) dan sisa sebesar 41 % yaitu faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada era globalisasi saat ini telah terjadi persaingan bisnis yang ketat antar perusahaan. Perkembangan ekonomi yang semakin ketat dan berubah-ubah menuntut perusahaan agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia dengan

meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Berdasarkan pernyataan Riyadi (2016:01) bahwa sumber daya manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai

suatu akal, perasaan dan adanya pengetahuan yang dimiliki.

Jika perusahaan mengalami suatu kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam perusahaan tersebut, maka akan terdampak timbulnya suatu masalah dalam tercapainya suatu misi dari perusahaan, berupa kinerja, serta keuntungan dari perusahaan, ataupun dalam kelangsungan hidup perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkompentensi dan kemampuannya yang baik, maka ini akan menguntungkan bagi perkembangan dan kemajuan hidup perusahaan.

Perusahaan harus bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada agar bisa mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan perusahaan yang lainnya. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Faktor manusia sebagai pemikir dan pelaku masih sangat dominan dan menentukan dalam tercapainya organisasi (Umar, 2015:01). Kondisi ini membuat sumber daya manusia dijadikan kekayaan yang harus ditingkatkan kegunaannya, untuk mewujudkannya dengan menciptakan memotivasi dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan suatu keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan memberikan pengembangan karir, motivasi dan didukung dengan fasilitas kerja yang mumpuni, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Widodo (2015:186)

Kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki dan keadaan lingkungannya. Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Caroline dan Susan (2016:02) mengatakan jika seseorang pemimpin yang menginginkan suatu penerimaan dalam kinerja yang optimal di organisasi yang di pimpinnya dapat memperhatikan kinerja itu sendiri dengan *career development*.

Pengembangan karir adalah suatu anjakan secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang dimiliki kaulifikasi diri, kemampuan dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan (Kasegar,2013:02). Menurut Napitupulu, et al., (2017:02) bahwa pengembangan karir yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *standard* hidup yang berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan adanya jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari diri sendiri. Inilah motor utama dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Tanpa motivasi yang tulus, tidak mungkin tercipta kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam aktivitas pekerjaannya akan lebih mudah dalam mencapai kepuasan kinerjanya. Hal itu disebabkan adanya dorongan untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik, di yakini dapat

meningkatkan efektifitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan (Dharma, 2016:40). Salah satu bentuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprojo dan Handoko, 2017:05). Motivasi merupakan upaya bersama dengan sifat-sifat individual dan bantuan keorganisasian. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Fasilitas Kerja Moenir (2017:197) menyatakan "fasilitas merupakan segala sesuatu yang di tempati dan di nikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan" dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang ditugaskan kepadanya tanpa adanya alat kerja.

PT. System Indonesia adalah perusahaan bagian dari *Coesia group*, perusahaan *investor* asing yang bergerak di bidang *supplier machine for ceramics industry* yang memiliki karyawan 71 orang, *supplier* sangat erat hubungannya dengan pelayanan terhadap pelanggan supaya loyal dan tidak pindah ke tempat lain, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting kaitannya dengan perusahaan ini. Namun suatu organisasi pasti memiliki permasalahan di bidang Sumber Daya

Manusia. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada pengamatan yang dilakukan ada beberapa permasalahan pada pengembangan karir yaitu 1) Masih kurangnya jenjang karir sehingga ada pada posisi jenuh yang mengakibatkan kinerja tidak optimal. 2) Tidak ada manajemen atau pelatihan untuk mempersiapkan seorang pemimpin kedepannya. 3) Masih kurangnya pelatihan khusus pada karwawan yang mengakibatkan tidak kompeten dalam bidangnya.

Selain itu juga peneliti melakukan pengamatan tentang motivasi, masih terlihat adanya karyawan yang kurang semangat kerja dan kurang disiplin terlihat masih ada karyawan yang terlambat sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak optimal. Selain itu juga peneliti mengamati tentang Fasilitas Kerja untuk pra *training* tidak adanya perangkat pelatihan suatu *machine*, pelatihan mengandalkan *machine* pelanggan sehingga tidak professional dan tidak optimal pada kinerja.

Landasan Teori

Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh Karyawan dalam meningkatkan kerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Kudsi, et., 2017:08).

Dalam penelitian ini indikator menurut Rivai dan Sagala (2017:135-136) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap

pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Jaringan kerja (*Net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan *exposure* di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

3. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*)

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan "membeli" loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

4. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam

upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

5. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka.

6. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

MOTIVASI (X2)

Menurut Suwatno & Priansa (2015: 171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2015, hal. 122-124) adalah :

1. Penghargaan
2. Tantangan
3. Tanggung Jawab
4. Pengembangan

5. Keterlibatan
6. Kesempatan

Fasilitas kerja (X₃)

Husnan (2016:127), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Assauri, Sofyan (2016: 22) fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Dari penelitian Mahesa (2015:10), sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan
2. Kuantitas kerja karyawan
3. Ketepatan waktu
4. Keterampilan dan tingkat pengetahuan
5. Standar profesional kerja

Metode penelitian

Adapun penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner secara langsung. Menurut Arikunto (2017:147), Kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematis dan didalam

penelitian yang dilakukan menggunakan rumus statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:215), Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah PT. System Indonesia dan menjadi subjeknya adalah seluruh karyawan PT. System Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi karyawan PT. System Indonesia adalah sebanyak 71 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling adalah metode pemilihan sampel secara acak yaitu secara sebarang dan tanpa pola, dimana semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan dan peluang yang sama untuk diambil menjadi sampel. (Sugiyono, 2016:85)

Penentuan sampel didasarkan pada pedoman ukuran sampel rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (\text{Umar, 2016:141})$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran Populasi

e =Sampling error (10%) = 0,10

Dengan perhitungan:

$$n = \frac{71}{1 + 71(0,1)^2}$$

$$n = 42 \text{ responden}$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 responden.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji hipotesis Pengembangan Karir (X1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia dengan nilai t hitung = 2,830 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,007 < 0,05. Artinya jika perusahaan meningkatkan Pengembangan Karir maka akan menaikkan Kinerja serta semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai pernyataan (Kudsi, et., 2017) Pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh Karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini Sesuai dengan fakta di lapangan bahwasannya PT. System Indonesia menerapkan pengembangan karir dengan sistem KPI (Key Performance indicator) per tahun, dan bila mana memenuhi kereteria maka berpengaruh pada pengembangan karir di PT. System Indonesia.

2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji hipotesis Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan Nilai t hitung = 2,444 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,01 < 0,05.

Artinya semakin meningkatkan motivasi pada karyawan maka akan meningkatkan dorongan semangat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia. hal ini di jelaskan menurut (Darodjat 2015:187). Motivasi adalah usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi pada kinerja.

Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwasannya PT. System

Indonesia (managemen) selalu memberikan motivasi kepada karyawannya dengan training motivation gathering employer dan memberikan apresiasi terhadap pekerjaan karyawannya.

3. Fasilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji hipotesis Fasilitas Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung = 2,060 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,04 < 0,05. Artinya semakin lengkap fasilitas kantor maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. System Indonesia. menurut Husnan (2002:127), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwasannya PT. System Indonesia (managemen) memerikan fasilitas terhadap karyawan berupa smartphone dengan internet gratis untuk pelayanan problem solving terhadap pelanggan dan juga memerikan fasilitas tempat tinggal bagi karyawannya.

4. Pengaruh Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji hipotesis Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Nilai F hitung = 18,414 > F tabel = 2,83 atau nilai sig = 0,000 < 0,05.

Artinya semakin baik Pengembangan Karir, Motivasi dan Fasilitas Kerja di PT. System Indonesia maka akan baik terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian di PT. System Indonesia dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia. Sesuai dengan uji t nilai t hitung = 2,830 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,007 < 0,05. Maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. artinya Pengembangan karir (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. System Indonesia.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia. Sesuai dengan uji t nilai t hitung = 2,060 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,04 < 0,05. Maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. artinya Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. System Indonesia.
3. Fasilitas Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. System Indonesia. Sesuai dengan uji t Nilai t hitung = 2,444 > t tabel = 1,681 atau nilai sig = 0,01 < 0,05. Maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. artinya Fasilitas Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. System Indonesia.
4. Berdasarkan hasil penelitian pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pada uji hipotesis Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai Nilai F hitung = 18,414 > F tabel = 2,83 atau nilai sig = 0,000 < 0,05. Artinya semakin baik Pengembangan Karir, Motivasi dan Fasilitas Kerja di PT. System Indonesia maka akan baik terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Afriska Tri ,2017, *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.*
- Alif, Abda, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg Jurnal MIX, Vol. VI, No. 2, Juni 2015, Hal: 294-295.*
- Anggrainy, Ika Fuzi, 2018, *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh, Vol. 2, No.1 Hal: 4.*
- Bahri Syaiful, Nisa Yuni Chairatun, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, Vol. 18 No. 1, 02-05.*
- CV. R.A.De.Rozarie, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revis) Hal:02-13.*
- Dwi Wahyuni, 2014, *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang), Vol. 8, No. 1, Hal:2-4.*
- Evanda Raditya Bagus ,2017, *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat di rumah sakit dr. Soebandi jember Program Studi Magister Manajemen Universitas JemberBisma Jurnal Bisnis dan Manajemen,Vol. 11, No. 1, Hal: 43 – 44.*

- G. Kelatow Christian, Adolfina, Trang Irvan *Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* pada RS. Pancaran Kasih Manado, Vol.4 No.5, Hal:373
- Komariah, 2016, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak*, Kabupaten Ciamis, Hal:57-68.
- Kurniawan, Anton,2016, *Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating* pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang, Vol. 14, Nomor 1, Hal:54-59.
- Natassia Ayudiarini, 2018, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*, Vol.01, No.02 Hal:08-10.
- Ningrum Agustina Fatma, 2017, *Pengaruh Fasilitas Kantor,Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganju simki-economic*, Vol. 01, No. 03, Hal:01-05.
- Maulidiyah, Ayu Puput, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Jaya Sidoarjo*
- M. Khaeron,2009 *Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan*, Vol. 4, No.01 Hal:31-32.
- Munawirsyah, Isnaini, 2017, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum*, Daerah Kota Subulussalam, Vol. 06, No 01, Hal:46-47.
- Permatasari, Ita Rifiani, 2016, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di PT.Telkom Malang). Hal:2-3.
- Pinem, Yanti Revi, 2016, *Peranan Fasilitas Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia*,Tbk. Hal:29-38.
- Putri Winda Annisa, 2019, *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (PERSERO) Gresik) Universitas Negeri Surabaya Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 07, No.02, Hal:01-03.
- Ruru Deiby Christa, Kawet Lotje, 2017, Taroreh Rita, *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai DINAS Pendapatan Kota Manado*, Vol.5, No.2, Hal: 500-501.
- Rahayu Retno, 2017,*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro*, Vol.02 hal-5-10.
- Sajangbati, Elisabeth Victoria, 2016, *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* PT. Bank negara indonesia (PERSERO) tbk. Kantor wilayah manado, Vol.16, No. 03, Hal:463.
- Supardi Endang, 2017, *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*, Hal:3-4.
- Sayoto, Budi, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mncv Bagian Produksi*, Vol.6, No. 2, Hal:4-5.
- Susan, Eri, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mahasiswi Fakultas Tarbyah Program Studi Manajemen

Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone, Vol.9 No.02, Hal:954-961.

Sri Wahyuni, 2019, *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*, Vol. 2 No. 1, Hal:125-127.

Sugiharjo, R. Joko, Rustina,2017, *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PADA Jambuluwuk Puncak Resort*, Vol. 3, No. 3, Hal:445-447.

Thomas, Yeltsin Aprioke, 2016, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, Vol 01, No 02, Hal:2-5.

Yani, Ahmad, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda),Kabupaten Karawang*, Vol. 01 No.02, hal:4-6.