

**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan
Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja
Karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa
Di Sidoarjo**

Oleh :

**Abdul Rosid¹, Pierre Patariato, SE., MM², Rismawati Sitepu, S.sos, MM³
Manajemen**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA
ABSTRACT**

The purpose of this research is to know and analyze the influence directly and indirectly variable of development of tbsp, career development and training to job satisfaction and employee performance of PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo. in this study samples researched as many as 115 respondents who were taken using a sample technique with the slovin formula Sample amount in this study were employees of PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo. Then the analysis of data obtained in the form of quantitative data. The test equipment used is multiple linear regression analysis, T test, and path path analysis (path analysis) processed with SPSS V.16.0 for windows program. So as to produce the regression equation as follows:

$$Y = 4.024 + 0.142X_1 + 0.338 X_2 + 0.137X_3 + 0.118Z$$

The result of the analysis concludes that the positive value on the regression coefficient of human resource development, career development, training and job satisfaction indicates that each increase of one unit of variable will improve the employee performance of one unit positively. T test results by comparing the value of Thitung with Ttabel concluded that: Human Resource Development affects the job satisfaction at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, career development has an effect on to job satisfaction at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, Training affects the job satisfaction at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, Human Resource Development affects the performance of employees at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, career development has an effect on to employees performance at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, Training affects the performance of employees at PT. Sumber Djaja Perkasa In Sidoarjo, job satisfaction affects the performance of employees at PT. Source Djaja Perkasa In Sidoarjo, indirect test through path path coefficient gives greater value than coefficient directly, so expressed job satisfaction as intervening variable between human Resources Development, Career Development And Training on performance. Coefficient of determination R² variable Development human Resources, Career Development And Training And Job Satisfaction Of Employee Performance PT. Source Djaja Perkasa In Sidoarjo of 57.7%, while the rest of 42.3% explained by other variables outside of the study.

Keywords: Human Resources Development, Career Development, Training And Job Satisfaction Of Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo. pada penelitian ini sampel yang diteliti sebanyak 115 orang responden yang

diambil menggunakan teknik sampel dengan rumus *slovin* jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, Uji T, dan analisis jalur path (*path analysis*) yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.024 + 0.142X_1 + 0.338 X_2 + 0.137X_3 + 0.118Z$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai positif pada koefisien regresi variabel pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, pelatihan dan kepuasan kerja menyimpulkan bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar satu satuan secara positif. Hasil uji t dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} menyimpulkan bahwa : Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo, pengujian secara tidak langsung melalui koefisien jalur path memberikan nilai lebih besar daripada koefisien secara langsung, sehingga dinyatakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara Pengembangan sumber daya manusia, Pengembangan Karir Dan Pelatihan terhadap kinerja. Koefisien determinasi R^2 variabel Pengembangan sumber daya manusia, Pengembangan Karir Dan Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo sebesar 57.7%, sedangkan sisanya sebesar 42.3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Pengembangan sumber daya manusia, Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Latar Belakang Masalah

Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa susut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan produktivitas karyawan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pengembangan kemampuan dan kemauan karyawan untuk melaksanakan peran fungsinya secara optimal, merencanakan apa yang harus dilakukan secara komprehensif dan dirancang untuk menjamin bahwa tujuan dasar perusahaan dapat dicapai. Strategi pengembangan sumber daya karyawan akan mampu memberi nilai positif terhadap kinerja karyawan, jika sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi baik, maka kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan baik dan perusahaan dengan mudah akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Dampak kualitas yang baik terhadap perusahaan akan sangat menguntungkan perusahaan karena perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan akan memperoleh pendapatan yang lebih dari yang sebelumnya. Dan perusahaan juga dapat bersaing dengan perusahaan yang besar. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan melakukan pelatihan dan

pengembangan. Agar kinerja para karyawan lebih baik dan kualitasnya juga membaik. Dengan kualitas kinerja karyawan yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan, PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan. Pusat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo mengharapkan para karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, kinerjanya dapat meningkat. Sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan Sumber Daya Manusia PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo mengharapkan karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga tujuan dapat dicapai. Sehubungan dengan latar belakang masalah yang ada peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul analisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo ?

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyadi (2015:1), sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi pada perusahaan itu.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (development) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:220) dikutip dalam Paseng (2013:6) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksepsi posisi yang ditemui selama karirnya.

Menurut Rivai (2014:164) “pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka”. Menurut Rivai (2014:164) “pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persiapan jenjang karier karyawan inilah yang dimaksudkan sebagai pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumber daya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga atau konsultan lain yang memang disewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengan ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Rivai (2014:212), bahwa: “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.”

Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni :

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerjaa seseorang.
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya.
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Pelatihan

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Definisi pelatihan (*training*) menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013:44) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk

memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Bernandian dan Russell (2013:197) adalah :“Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:198) adalah sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

- a. Dukungan manajemen puncak
Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia
Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
- c. Perkembangan teknologi
Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
- d. Kompleksitas organisasi
Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
- e. Gaya belajar
Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
- f. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya
Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi sumber daya manusia.

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014:203). Putra (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat.

Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Wibowo (2013:501) Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa, faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan diantaranya motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stres kerja, prestasi kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan hidup.

Wijono (2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Pengaruh utama secara khusus

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.

b. Pengaruh utama yang lainnya

Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:105), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Padahal konseptual merupakan bagian dari perencanaan strategis. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang baik harus diawali dengan penempatan posisi jabatan strategis dengan orang yang tepat.

Selain itu kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu sehingga keberhasilan merupakan suatu kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Mulyadi (2015:63), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan kecil maupun yang sudah besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik,

perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan dan meningkatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja.

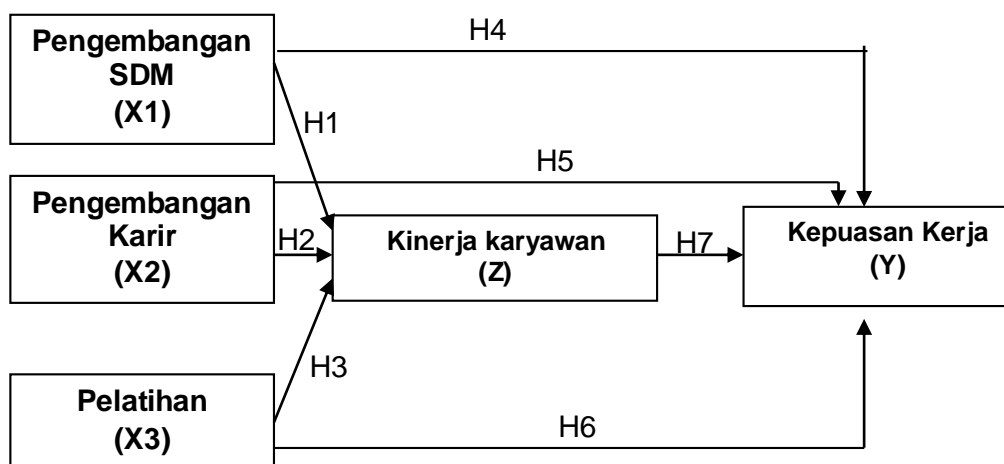
Menurut Fahmi (2016:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:604), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Wibowo (2011:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kerangka Konseptual

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi

Populasi yang diambil adalah karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo yang berjumlah 160 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 115 Responden. Sampel yang diambil dari populasi menggunakan *Random Sampling*. artinya semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang selanjutnya dijadikan sebagai responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden data yang terkumpul sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan

pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu dalam kuesioner penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden.

b. Wawancara (Interview Langsung)

Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto dalam Meliya, 2015:39). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan atau obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

Analisis Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial) pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, dan Pelatihan terhadap kepuasan kerja

a. Pengujian Hipotesis 1

Untuk variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) nilai t_{Hitung} adalah 2,601 dan nilai sig 0.008. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($2,601 > 1.98177$) dan nilai sig $< .005$ ($0.008 < 0.05$) serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis 1 diterima.**

b. Pengujian Hipotesis 2

Untuk variabel pengembangan Karir (X_2) nilai t_{Hitung} adalah 8.861 dan nilai sig 0.000. Berdasarkan hasil ini $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($8.861 > 1.98177$) dan nilai sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis 2 diterima.**

c. Pengujian Hipotesis 3

Untuk variabel pelatihan (X_3) nilai t_{Hitung} adalah 2.459 dan nilai sig 0.013. Berdasarkan hasil ini $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($2.459 > 1.98177$) dan nilai sig < 0.05 ($0.013 < 0.05$), maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja. **Hipotesis 3 diterima.**

2. Uji T (Uji Parsial) pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Pelatihan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

a. Pengujian hipotesis 4

Untuk variabel pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1) nilai t_{Hitung} adalah 2,117 dan nilai sig 0.037. Berdasarkan hasil ini, $t_{Hitung} > t_{Tabel}$ ($2,117 > 1.97769$) dan nilai

$\text{sig} < 0.05$ ($0.037 < 0.05$) serta arah β positif. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan Sumber Daya Manusia kinerja karyawan. **Hipotesis 4 diterima.**

b. Pengujian hipotesis 5

Untuk variabel pengembangan karir (X_2) nilai t_{Hitung} adalah 4.438 dan nilai sig 0.000. Maka berdasarkan hasil ini, $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($4.438 > 1.97769$) dan nilai sig < 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan,. **Hipotesis 5 diterima.**

c. Pengujian hipotesis 6

Untuk variabel pelatihan (X_3) nilai t_{Hitung} adalah 2.574 dan nilai sig 0.011. Maka berdasarkan hasil ini, $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($2.574 > 1.97769$) dan nilai sig < 0.05 ($0.011 < 0.05$), maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan,. **Hipotesis 6 diterima.**

d. Pengujian hipotesis 6

Untuk variabel kepuasan kerja (X_4) nilai t_{Hitung} adalah 2.570 dan nilai sig 0.012. Maka berdasarkan hasil ini, $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ ($2.570 > 1.97769$) dan nilai sig < 0.05 ($0.012 < 0.05$), maka hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,. **Hipotesis 7 diterima.**

Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Diah Rusminingsih (2010), Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan, menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:220) dikutip dalam Paseng (2013:6) juga berpendapat bahwa Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, dengan demikian adanya pengembangan Sumber Daya Manusia maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan penelitian Widya Parimita, Laysa A. F. W, dan Agung W. H (2015) Hasil regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, Sunyoto (2012:164) juga menyatakan bahwa seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan, jika dibandingkan dengan individu yang telah lama bekerja. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat dimiliki keinginan lain, seperti penghargaan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini sesuai pendapat Sedarmayanti (2013:198) pelatihan sebagai sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu, sehingga dengan upaya tersebut kepuasan kerja akan tercipta.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis keempat dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mahfudiyanto, Nur Hidayati, dan Hadi Sunaryo (2015), yang menyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, hal ini juga diperkuat oleh Silalahi (2000:249) dikutip dalam Paseng (2013:7) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan, Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif

5. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis kelima dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Rizky Eka Febriansah (2016) Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimal sehingga pada gilirannya karyawan akan memberikan kinerja terbaik mereka. Kepuasan karier dan komitmen karier juga akan diterima oleh karyawan jika perusahaan memberikan karyawan kesempatan untuk merancang rencana karier mereka sendiri dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis keenam dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013:44) yang mendefinisikan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas, dengan adanya pengetahuan dan keterampilan teknis yang diajarkan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan,

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji hipotesis ketuju dalam penelitian ini yang dilakukan kepada 115 responden melalui kuisisioner yang dilakukan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo dengan hasil pengolahan spss versi 16 for windows maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Mahfudiyanto, Nur Hidayati, dan Hadi Sunaryo (2015) kepuasan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, Suwatno dan Priansa (2011: 263) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

8. Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Nilai koefisien pengaruh langsung untuk pengembangan sumber daya manusia sebesar 0.138, sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.144. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel *intervening*, hal ini sesuai dengan pendapat Silalahi (2000:249) dikutip dalam Paseng (2013:7) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan, dengan memberikan tingkat kepuasan berupa pendidikan, latihan, dan pembinaan maka kinerja karyawan akan lebih baik

9. Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien pengaruh langsung untuk pengembangan karir sebesar 0.415 sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0.821. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel *intervening*, hal ini sesuai dengan pendapat Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya : penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang perusahaan atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya, dengan memberikan kepuasan karyawan mengenai penyuluhan karir, dan kejelasan informasi perusahaan maka diharapkan kinerja karyawan juga semakin meningkat.

10. Pengaruh Tidak Langsung pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Nilai koefisien pengaruh langsung untuk pelatihan sebesar 0.132 sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,158. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja adalah variabel *intervening*, hal ini didukung oleh pendapat Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori, sehingga dengan upaya tersebut karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan mngakibatkan peningkatan kualitas kerja mereka.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh pengembangan msdm, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo. Responden pada penelitian ini berjumlah 115 orang. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan data yang dikumpulkan dengan serangkaian analisis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
3. Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
4. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
5. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
6. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo.
8. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.
9. Pengembangan karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
10. Pelatihan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.

Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber Djaja Perkasa Di Sidoarjo. Dari hasil tersebut peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini memberikan hasil bahwa pengembangan msdm berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka perlunya perusahaan selalu memperhatikan faktor pengembangan msdm yaitu Metode pendidikan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, Metode pendidikan pengembangan pada perusahaan mampu diterapkan dalam perusahaan, Deskripsi yang disampaikan dapat menjelaskan permasalahan, Jumlah peserta tidak mengganggu jalannya program pelatihan, Instruktur pelatih memiliki wawasan yang luas terhadap materi yang diajarkan.
2. Pengembangan karir memberikan bukti adanya pengaruh terhadap kepuasan dan kinerja perusahaan harus selalu memperhatikan kesempatan promosi untuk karyawan yg berpotensi, peningkatan karir, pemberian pendidikan agar mampu meningkatkan karir karyawan, kepuasan promosi jabatan.
3. Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja perlunya perusahaan harus selalu memperhatikan faktor Dalam program pelatihan , Metode pelatihan yang digunakan sudah sesuai dengan tujuan, motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan, kelengkapan program pelatihan memenuhi yang dibutuhkan, penyelenggaraan pelatihan sesuai standart, keikutsertaan peserta pelatihan.
4. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja diharapkan perusahaan selalu memperhatikan faktor tanggung jawab yang diberikan, sistem penggajian dan keadilan penggajian, peluang promosi jabatan, gaya pimpinan, dukungan antar rekan kerja.
5. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan faktor pengembangan MSDM, pengembangan karir dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardian And Russel, 2013. *Human Resource Manajemen*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusminingsih Diah (2010) *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang*. [Http://Www.Ejournal.Unikama.Ac.Id](http://www.Ejournal.Unikama.Ac.Id) . Diakses 13 Oktober 2017.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny Dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016) . *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Gegerkalong Hilir., Bandung : Alfabeta.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Stie Ykpn. Yogyakarta.
- Husein Umar. 2013. *"Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis"*. Jakarta: Rajawali.
- M Irene. Kakui & Hazel Gachunga (2016), *Effect Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector : A Case Of National Cereal And Produce Board*. [Http://www.Strategijournals.Com](http://www.Strategijournals.Com).. Diakses 23 Oktober 2017.
- Mahfudiyanto, Hidayati Nur, Dan Sunaryo Hadi (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Guru Serta Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Antara)*. [Http://www.Riset.Unisma.Ac.Id](http://www.Riset.Unisma.Ac.Id). Diakses 17 Oktober 2017.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meliya. 2015. *"Metode Penelitian"*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Mulyadi. 2015. *Audit 2*, Edisi Ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Paseng 2013. *Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Ratag Pingkan Elisabeth Vonny (2016) *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado*. [Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id](https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id). Diakses 15 Oktober 2017.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo.
- Rizky Eka Febriansah (2016) *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier Dan Komitmen Karier Sebagai Variabel Intervening (Studi*

- Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur*). [Http://www.Eprints.Umsida.Ac.Id](http://www.Eprints.Umsida.Ac.Id). Diakses 19 Oktober 2017.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2013). *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. Pearson Education.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian P Sondang 2012. *Sistem Infomasi Manajemen*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widya Parimita, Laysa A. F. W, Dan Agung W. H (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. [Http://www.Journal.Unj.Ac.Id](http://www.Journal.Unj.Ac.Id). Diakses 13 Oktober 2017.
- Wijono 2012. *Konflik Dalam Organisasi*. Semarang: Satya Wacana.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. Pt Rajagrafindo Persada.