

Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas (Studi Kasus Pada Karyawan CV Arjuna Flora)

Murziq Zayyiq Sarroz*)
Afi rachmat slamet)**
Mohammad Rizal*)**

Email : murziqzs@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the Effect of Motivation, Reward and Career Development on Productivity in CV Arjuna Flora Employees. The population in this study was all employees of CV Arjuna Flora. The method in data collection uses a questionnaire with a sample number of 46. The independent variables in this study are motivation, reward, and career development. The independent variable is productivity. The analysis method uses multiple linear analysis processed through SPSS Statistics IMB 25. The results of this study simultaneously show that Motivation, Reward and Career Development have a positive and significant effect on Productivity. Partially, Motivation, Reward and Career Development have a positive and significant effect on Productivity.

Keywords: *Motivation, Reward, Career Development and Productivity.*

Pendahuluan

Era globalisasi teknologi dan informasi menjadi pengaruh pada perusahaan besar. Upaya pembenahan pada perusahaan terus menerus dilakukan agar perusahaan dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan yang tinggi, dan itu merupakan harapan bagi semua pihak. Produktivitas kerja merupakan sikap mental dalam memperbaiki suatu pekerjaan terhadap apa yang telah terjadi Tohardi (2017).

Permasalahan yang dialami karyawan terkait dengan produktivitas yang dimana proses pengelolaan motivasi karyawan. Pondasi untuk kemudian mewujudkan produktivitas karyawan yang efektif dan efisien dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan, memberikan *reward* dan memberikan pelatihan untuk mengembangkan karir seorang karyawan. apabila motivasi yang diberikan rendah akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Motivasi inilah yang dapat merangsang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hasibuan (2017) Motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mampu mempertahankan kestabilan perusahaan dan dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Reward ialah sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang atau kelompok karena sudah melakukan tugasnya dengan baik Kawulur, dkk (2018). Di harapkan pemberian reward atau imbalan yang baik kepada karyawan dapat mencegah tindakan yang berpotensi terhambatnya tujuan perusahaan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan, potensi kerja individu dalam mencapai karir yang menjadi keinginannya Rivai (2016). Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Strategi untuk mencapai kinerja yang produktif sangat dibutuhkan individu atau kelompok yang mempunyai semangat kerja dan loyalitas yang tinggi.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Produktivitas.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya Hasibuan (2018)

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019)

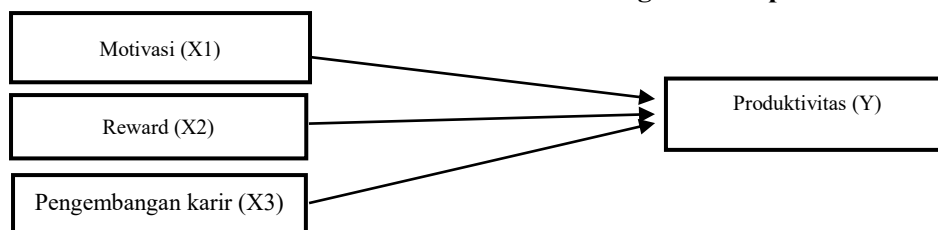
Reward

Reward adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena sudah berperilaku baik, menghasilkan prestasi, hingga melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan atau mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditetapkan. *Reward* merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk memberikan satu atau lebih kebutuhan individual Long dalam Sinambela (2018).

Pengembangan Karir

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana regulasi dan komitmen organisasi. Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Affandi (2019).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
- H2 : *Reward* berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan CV Arjuna Flora.
- H4 : Motivasi, reward dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan CV Arjuna Flora.

Metode Penelitian

Jenis, lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari tahu apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. lokasi penelitian dilakukan pada cv. arjuna flora. waktu penelitian mulai oktober 2022 sampai selesai.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan cv arjuna flora sejumlah 46 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, Maka menggunakan metode sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian

atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil Sugiyono (2017). Maka sampel dan penelitian ini berjumlah 46 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan dari setiap variabel yang ingin diteliti dan bahkan menjadi pedoman dalam melakukan penelitian. Variabel terikat berupa Produktivitas dengan indikator kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi, dan variabel bebas berupa Motivasi dan indikatornya berupa prestasi, pengakuan, kemajuan, potensi individu, *Reward* indikatornya berupa upah, peluang promosi, pengawasan, rekan kerja, dan Pengembangan Karir indikatornya berupa perencanaan karir, pengembangan karir, peran umpan balik terhadap kinerja.

Metode Analisis Data

1. Uji Instrument berupa Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidaknya suatu kuesioner, Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, dan Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. Uji Asumsi Klasik berupa Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel bebas, dan Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance.
3. Analisis Linear Berganda bertujuan untuk memastikan korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Pengujian Hipotesis berupa Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, Uji T (uji secara parsial) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	46	2	5	4,17	,643
<i>Reward</i> (X2)	46	3	5	4,28	,584
Pengembangan karir (X3)	46	3	5	4,24	,639
Produktivitas (Y)	46	3	5	4,30	,662
Valid N (listwise)	46				

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki nilai minimal 2 (tidak setuju), nilai maksimum sebesar 5 (sangat setuju) dan nilai rata-rata (*Mean*) 4,17 dengan standar deviasi 0,643.
2. *Reward* memiliki nilai minimal 3 (netral), nilai maksimum sebesar 5 (sangat setuju) dan nilai rata-rata (*Mean*) 4,28 dengan standar deviasi 0,584.
3. Pengembangan Karir memiliki nilai minimal 3 (netral), nilai maksimum sebesar 5 (sangat setuju) dan nilai rata-rata (*Mean*) 4,24 dengan standar deviasi 0,639.
4. Produktivitas Karyawan memiliki nilai minimal 3 (netral), nilai maksimum sebesar 5 (sangat setuju). dan nilai rata-rata (*Mean*) 4,30 dengan standar deviasi 0,662.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dikatakan valid karena dengan tingkat signifikan kurang dari 0,05. Karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.290). Maka semua pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dapat dikatakan valid atau dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	6	,754	,60	Reliabel
Reward (X2)	5	,853	,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	4	,716	,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	5	,612	,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,21724718
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,075
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan distribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ,200 > ,05.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
		Collinearity Statistics		Keterangan
Model		Tolerance	VIF	
1	Motivasi (X1)	0,788	1,269	Non Multikoleniaritas
	Reward (X2)	0,775	1,290	Non Multikoleniaritas
	Pengembangan Karir (X3)	0,982	1,019	Non Multikoleniaritas
a. Dependent Variable: Y TOTAL				

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0.788 dan nilai variance inflation factor (VIF) 1.269 kurang dari 10. artinya tidak menunjukkan adanya multikoleniaritas dalam regresi.
- 2) Reward (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0.775 dan nilai variance inflation factor (VIF) 1.290 kurang dari 10, artinya tidak menunjukkan adanya multikoleniaritas dalam regresi.
- 3) Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0.982 dan nilai variance inflation factor (VIF) 1.019 kurang dari 10. artinya tidak menunjukkan adanya multikoleniaritas dalam regresi.

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,745		0,682	0,499
	X1 TOTAL	0,014	0,080	0,028	0,867
	X2 TOTAL	0,049	0,089	0,094	0,585
	X3 TOTAL	-0,133	0,091	-0,221	0,151

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Motivasi (X1) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana nilai signifikan dari variabel (X1) sebesar 0.867, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- 2) Reward (X2) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana nilai signifikan dari variabel (X2) sebesar 0.585, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
- 3) Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 dimana nilai signifikan dari variabel (X3) sebesar 0.151, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	4,899		1,169	,249
	X1 TOTAL	,129	,131	,142	,982
	X2 TOTAL	,369	,146	,370	2,533
	X3 TOTAL	,307	,149	,267	2,060

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat dirumuskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4.899 + 0.129 X1 + 0.369 X2 + 0.307 X3 + e$$

(sig.0,332) (sig. 0,015) (sig.0,046)

Berdasarkan persamaan regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta yang diperoleh sebesar 4.899 hal ini menunjukkan bahwa motivasi, *reward* dan pengembangan karir berpengaruh positif.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel Motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0.129 yang artinya jika motivasi yang diberikan naik maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) variabel *Reward* menunjukkan nilai positif sebesar 0.369 yang artinya jika *Reward* yang diberikan sesuai dengan pekerjaan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) variabel Pengembangan Karir menunjukkan nilai positif sebesar 0.307 yang artinya jika Pengembangan Karir diberikan sesuai dengan pekerjaan maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,237	3	9,746	6,139	0.001 ^b
	Residual	66,676	42	1,588		
	Total	95,913	45			

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa hasil dari uji F hitung sebesar 6.139. dan nilai sig sebesar ,001 lebih kecil dari ,05. Maka variabel Motivasi (X1), Reward (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y) dapat diterima.

Tabel 4.8 Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	,030	Std. Error			
1	(Constant)	2,374	4,163	,570	,572
	X1 TOTAL	,281	,125	,303	2,250
	X2 TOTAL	,296	,134	,298	2,200
	X3 TOTAL	,323	,144	,281	2,241

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Motivasi (X1) diketahui memiliki nilai T hitung sebesar 2.250 dengan signifikansi ,030>0.05. maka variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap produktivitas (Y).
- Reward (X2) diketahui memiliki nilai T hitung sebesar 2.200 dengan signifikansi ,033 >0.05. maka variabel reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y).
- Pengembangan Karir (X3) diketahui memiliki nilai T hitung sebesar 2.241 dengan signifikansi ,030 > 0.05. maka variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,305	,255	1,260

Sumber: Data Primer Diolah November 2022

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa hasil uji tersebut pada tabel Adjusted R Square sebesar 0.255 atau 25.5%, Maka dapat diketahui bahwa 25.5% Produktivitas di pengaruhi oleh motivasi, reward dan pengembangan karir, 74.5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

- Motivasi, *reward* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.
- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keterbatasan

- Pengumpulan data menggunakan kuesioner memungkinkan responden dapat dengan keliru dan asal mengisi jawaban dari item pertanyaan, dan kuisisioner yang diisi tidak menunjukkan kondisi yang sebenarnya. sehingga informasi yang didapatkan menjadi kurang akurat.
- Ketebatasan variabel penelitian ini hanya meneliti tentang motivasi, *reward* dan pengembangan karir sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Saran

- Peneliti memberikan saran kepada pemilik CV Arjuna Flora untuk menjaga dan memberikan motivasi kepada karyawan dalam menciptakan produktifitas karyawan dengan mempertahankan *reward* dan pengembangan karir.
- Diharapkan kepada peneliti yang selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampel yang inginn diteliti supaya dapat mendekati kondisi yang sebenarnya.

Referensi

- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pangesti, K., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).

- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Oktaviyani, F. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang)* (Doctoral dissertation, UIN SMH BANTEN).
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180-192.
- Hasibuan, R. (2018). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Harmoni Hotel Batam. *Bening*, 5(2), 171-179.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (01), 65-72.
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 87-95.
- Axchel, Tumiwa dkk, 2017. Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Vol.5 No.3 september 2017. Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo. A
- Ningrum, K. A., & Budiwinarto, K. (2021). Analisis pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan reward terhadap kinerja pegawai pada bmt insan sejahtera karanganyar. *Smooting*, 19(4), 246-252.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhtar, S. R., Hariyani, D. S., & Dessyarti, R. S. (2021, October). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 3).
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7 (2), 62-71.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.
- Sugiono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472-496.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241..
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

- Ramadhani, Itsna Putri (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk)”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Kurniawan, A. (2016). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap tujuan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 13 (1), 47-66.
- YOGI ANANTA, S. U. R. Y. A. (2020). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT PUTRA MITRAGA DINAMIKA JAYA)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA).
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *VALUES*, 1(4).
- Supendy, R., & Harsum, H. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) KENDARI. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 7 (2), 62-71.
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332.

Murziq Zayyiq Sarroz*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Afi rachmat slamet**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma