
Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang)

Oleh :

Iyan Hidayat *)

Hadi Sunaryo)**

Agus Priyono*)**

Ryanuciha39@gmail.com

**Program Study Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Malang**

Abstract

This study aims to determine Knowing the career Development and motivation on organizational performance. Performance is the result of work produced both in terms of quality and quantity of their work and can be accounted for according to their role in the organization or company. The data used in this study are Primary data, the research population is the management of the Indonesian Islamic Student Movement organization, while the study sample was taken from the population using sampling techniques using proportional stratified random sampling method. The results obtained using the multiple linear regression test $Y = 3.102 + 0.139X_1 + 0.202X_2 + e$, and the test from this study used the t test. The results showed that the partial variable of organizational culture and motivation had a positive effect on organizational.

the development of a strong influence on employee performance, where as, The higher work motivation will affect the increase in employee performance. And if.Career development and work motivation that are carried out together will affect performance the employees.

Keywords: Organizational Culture, Motivation and Organizational Commitment

Pendahuluan

Latar Belakang

Globalisasi saat ini telah membawa beberapa perubahan yang mengharuskan karyawan untuk memahami teknologi baru, waktu kerja yang lebih efisien, perubahan dalam persyaratan kinerja dan perubahan dalam suatu peraturan tenaga kerja, yang dapat menyebabkan keadaan yang menekan kinerja karyawan dalam pertanyaan Bianca et al (2013). Menurut Riyadi (2011), sumber daya manusia

adalah elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Palsu. satu peran terpenting Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebagai penggerak bagi seluruh kegiatan dalam suatu perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan perusahaan dapat memberikan perhatian berupa motivasi kerja terhadap semua karyawannya. Dan perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang nyaman agar karyawan dapat menikmati setiap pekerjaannya tanpa merasa tertekan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013) dan Permanasari (2013), mereka menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Salleh et al. (2011), serta penelitian oleh Susan et al. (2012) mereka juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang berikut maka perlu dilakukan adanya sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah makan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang Jln. Soekarno Hatta NO.23 Mujolangu, Kec, Lowokwaru.**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mendeskripsi pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rumah makan ayam goreng Nelongso.
- b. Untuk mengetahui pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rumah makan ayam goreng Nelongso?
- c. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rumah makan ayam goreng Nelongso?
- d. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rumah makan ayam goreng Nelongso?

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Moheriono (Rosyida 2010: 11), dalam bukunya, “menyimpulkan definisi kinerja karyawan atau definisi kinerja atau kinerja sebagai hasil dari kinerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam kepatuhan dengan otoritas masing-masing, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara hukum, melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.”

Pengembangan karir

Pengembangan karir Menurut Rivai & Sagala (2009:274) pengembangan karir adalah “bentuk meningkatkan kualitas individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Dan menurut Sunyoto (2012:164), pengembangan karir adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya, tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah. “ Dari beberapa pendapat yang telah dinyatakan oleh ahli bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan aktivitas tanggung jawab kerjanya yang berguna untuk penunjang kelanjutan karir mereka di masa kini dan masa yang akan datang.

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai insentif untuk meningkatkan upaya mencapai tujuan organisasi, dalam kemampuan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan (Sofyandi dan Garniwa, 2007: 99).

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi yang saya teliti 35 orang. terdiri dari waters 12 orang, kapten 3 orang, kasir 3 orang, chef 9 orang, asisten chef 3 orang, manager 1 orang.

Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pengambilan dengan bentuk sampel jenuh. Sampel jenuh yang dimaksud adalah ketika keadaan populasi semuanya dinyatakan sebagai sampel karena keterbatasan kuantitas populasi (Sugiono, 2012: 85). Karena populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, jumlah sampel dalam penelitian ini dipekerjakan rumah makan Ayam Goreng Nelongso Jln. Soekarno Hatta No 23, Mojolangu, kec. Lowokwaru. sejumlah 35 orang. Sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

Definisi Konsep Variabel dan Operasional Variabel**Definisi Konsep Variabel****Pengembangan Karir**

Marwansyah (2012:224) menyatakan bahwa “sarana pengembangan karier harus meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik.”

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan insentif karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi secara optimal dengan bentuk dorongan moral (Sofyandi dan Garniwa, 2007: 99).

Kinerja karyawan

Moehariono (Rosyida 2010: 11) “menjelaskan dalam bukunya definisi kinerja karyawan, atau kinerja yang dapat dicapai secara kualitatif dan kuantitatif oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, sederhananya bahwa kinerja atau definisi kinerja sebagai akibat dari sesuai dengan moral dan etika, tanpa melanggar hukum, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang relevan secara hukum.”

Operasional Variabel

Pengembangan Karir

Sunyoto (2012:164), pengembangan karir adalah proses yang di lalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Motivasi Kerja

Wibowo (2010:379) motivasi bentuk dorongan terhadap serangkaian proses kegiatan manusia pada pencapaian tujuannya.

Kinerja karyawan

Torang(2013:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas yang dilakukan (Kaiser MSA) dengan nilai sebesar 0,5 (Suliyanto, 2011). Hasil pengujian yang dilakukan bisa dilihat pada tabel berikut ini.

- a. Uji Validitas Pengembangan Karir

Tabel 4.6

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.641
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	120.660
	Df	45
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.6 Relevance of sampling (MSA Emperor) Ini terlihat ketika skala Kaiser Mayer dari variabel pengembangan karir adalah $0,641 > 0,50$ dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Kita dapat menyimpulkan bahwa ukuran variabel pengembangan karir dalam penelitian ini valid.

b. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4.7

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.703
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	25.013
	Df	6
	Sig.	.000

Berdasarkan tabel 4.7 Validitas Kaiser Mayer Olkin skala sampel (kaiser MSA) Variabel motivasi ditemukan ketika nilai variabel sama dengan $0,6703 > 0,50$ dan besarnya probabilitas signifikan adalah 0,000. Variabel motivasi dalam penelitian ini dapat disimpulkan valid.

c. Uji Validitas Kinerja karyawan

Tabel 4.8

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.550
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	62.351
	Df	45
	Sig.	.044

Berdasarkan Tabel 4.8, kita dapat melihat bahwa nilai variabel kinerja karyawan (MSA Emperor) adalah $0,550 > 0,50$, dan nilai probabilitas signifikan adalah $0,000$. Kita dapat menyimpulkan bahwa ukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $> 0,60$ (Gozali, 2006) Untuk hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

a. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Tabel 4.9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Tabel 4.9 terlihat jika nilai *cronbach alpha* hasil pengujian untuk variabel pengembangan karir adalah sebesar $0,678 > 0,60$. Ini berarti bahwa instrumen variabel pengembangan operator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

b. Uji Reliabilitas Motivasi

Tabel 4.10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

Tabel 4.10 terlihat jika nilai *cronbach alpha* hasil pengujian untuk variabel motivasi adalah sebesar $0,709 > 0,60$ Ini berarti bahwa instrumen variabel pengembangan operator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan.

c. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

Tabel 4.11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	10

“Instrumen ini dikatakan reliabel apabila nilai *alpha crobach* = 0,764 > 0,60. Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel dependen berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliabel dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.”

Normalitas

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov bersyarat jika nilai residu yang dinormalisasi terdistribusi normal ketika K hitung < K tabel atau nilai Sig. > Alpha. Berarti untuk sig. Atau, jika nilai probabilitas > 0,05, Anda dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Untuk sig, atau untuk nilai probabilitas < 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa distribusi data tidak normal. (Suliyanto, 2011, hal. 72)

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.12

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1_pengembang an_karir	X2 motivasi	Y_kinerja_karya wan
N		35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	35.8571	13.9143	34.7429
	Std. Deviation	3.38807	1.99073	3.19322
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.197	.125
	Positive	.086	.197	.125
	Negative	-.088	-.152	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.522	1.166	.740
Asymp. Sig. (2-tailed)		.948	.132	.644

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel di atas Nilai KS 0,548 dengan

nilai KS 0,948 untuk nilai variabel pengembangan karir, KS 1,166 dari nilai KS 0,132 untuk nilai variabel motivasi, nilai KS 0,664 untuk nilai KS 0,664 untuk nilai variabel kinerja karyawan Nilainya diketahui. Untuk variabel ini, ada nilai signifikan > 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel terdistribusi secara normal. Karena itu, Anda dapat melakukan lebih banyak pengujian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.352	4.173		6.555	.000		
X1_pengembangan_karir	-.327	.148	-.358	-2.212	.034	.624	1.604
X2_motivasi	1.363	.260	.850	5.251	.000	.624	1.604

Variabel terikat pada regresi ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel bebasnya adalah Pengembangan Karir dan motivasi Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 27,352 - 0,327 X_1 + 1,363 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari suatu yg sama tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 27,352 berarti jika variabel Pengembangan Karir dan motivasi, nilainya 0, maka kinerja karyawan rumah makan ayam goreng Nelongso nilainya 27,352
- Variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pengurus rumah makan ayam goreng Nelongso dengan koefisien regresi sebesar - 0,327 artinya setiap 1 kenaikan variabel Pengembangan Karir maka akan menurunkan kinerja karyawan pengurus Rumah makan

ayam goreng Nelongso akan mengalami kenaikan sebesar -0,327 dengan asumsi variabel motivasi dianggap konstan. Hal ini dikarenakan pengembangan karir salah satunya dari komponen mutasi. Alasan-alasan dilaksanakannya mutasi seperti hanya perpindahan jabatan yang tetap dalam arti kekuasaan, tanggung jawab atau pun tingkatannya sama, hal ini disebabkan oleh karyawan merasa kurang tepat pada jabatannya yang semula dan tidak dapat bekerja sama atau adaptasi dengan rekan kerja baru.

- c. Variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengurus Rumah makan ayam goreng Nelongso dengan koefisien regresi X2 sebesar 1,363 artinya setiap 1 kenaikan variabel motivasi maka kinerja karyawan pengurus Rumah makan ayam goreng Nelongso akan terjadi peningkatan sebesar 1,363 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Tes multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel independen dan mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Ini bisa dilakukan dengan memeriksa toleransi dan *Variance Information Factor (VIF)* (Suliyanto, 2011, hal. 78). Apabila nilai VIF sebesar >10,00 nilai *Tolerance* sebesar <0,10 maka terjadi multikolinieritas dan jika VIF sebesar <10,00 dan nilai *Tolerance* sebesar > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.352	4.173		6.555	.000		
X1_pengembangan_karir	-.327	.148	-.358	-2.212	.034	.624	1.604
X2_motivasi	1.363	.260	.850	5.251	.000	.624	1.604

a. Dependent Variable:

Y_kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki nilai VIF sebesar nilai *tolerance* sebesar 0,624. Variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,604 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,624, dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lainnya, jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan glejser (Suliyanto, 2011, hal. 98) sebagaimana tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.438	2.832		1.214	.234
X1_pengembangan_karir	-.069	.100	-.153	-.689	.496
X2_motivasi	.057	.176	.072	.325	.748

a. Dependent Variable: abres

Berdasarkan hasil pengujian Heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap absolut residual sebesar $0,496 > 0,05$, sedangkan Signifikan motivasi terhadap absolut residual sebesar $0,748 > 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis F

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan menunjukkan bahwa pengembangan karier dan motivasi dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena hasil uji-F signifikan yang diperoleh dari uji-F yang diperoleh kurang dari 0,05. Anda bisa.

Tabel 4.16
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.444	2	82.722	14.605	.000 ^a
	Residual	181.242	32	5.664		
	Total	346.686	34			

a. Predictors: (Constant), X2_motivasi, X1_pengembangan_karir

b. Dependent Variable:
Y_kinerja_karyawan

1. .Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan antara variabel independen yang terdiri dari Pengembangan Karir (X1) dan motivasi (X2) dengan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari Uji Koefisien *Adjusted R Square* (R^2) dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.17
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.691 ^a	.477	.445	2.37987	2.175

a. Predictors: (Constant), X2_motivasi, X1_pengembangan_karir

b. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

Berdasarkan Tabel 4.17 yang diperoleh, nilai R square yang disesuaikan sebesar 0,445. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan berarti bahwa pengaruh pengembangan karir dan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh 44,5%. Sisanya 55,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Suliyanto, 2011, p. 132).

3. Pengujian Hipotesis t

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.352	4.173		6.555	.000		
X1_pengembangan_karir	-.327	.148	-.358	-2.212	.034	.624	1.604
X2_motivasi	1.363	.260	.850	5.251	.000	.624	1.604

a. Dependent Variable:
 Y_kinerja_karyawan

1. Variabel pengembangan karir

Hipotesis yang diuji:

H₁: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Hasil uji t mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,034. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₁ diterima. Artinya, Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel motivasi

Hipotesis yang diuji:

H₂: motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₂ diterima. Artinya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Kesimpulan Deskriptif
 - a. Variabel Pengembangan Karir dicerminkan oleh pernyataan lembaga memberikan program pendidikan kepada pegawai berprestasi untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.
 - b. Variabel motivasi dicerminkan oleh pernyataan Saya yakin apa yang saya kerjakan akan mendapatkan hasil yang baik.
 - c. Variabel kerja karyawan dicerminkan oleh pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi dan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini Pengembangan Karir memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel tentang pengembangan karir dan motivasi.
2. Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang Jln Soekarno Hatta No. 23, Mojolangu, Kec, Lowokwaru.
3. Instrumen yang digunakan hanya berfokus pada pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner yang bersifat kesimpulan semata.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di kemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lain-lain
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian pada seluruh cabang Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso atau rumah makan yang lain.

3. Harapan kepada peneliti selanjutnya dalam pengumpulan data hendaklah menggunakan metode wawancara langsung serta observasi lapangan untuk kredibilitas yang lebih optimal.

Daftar Pustaka

- Bianca Audra, B Putri, Katili, K Shanti. Anggraeni, 2013, *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Struktural Equation Modelling*, Jurnal Teknik Industri, Vol1, No 4, pp 334-340.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Hamid, Sanusi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nurdiana, Rosalina. 2016. *Pengaruh gender, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solo Murni*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permanasari, Ragil. (2013). “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*”. Management Analysis Journal. Vol. 2 No. 2. <http://journal.unnes.ac.id/atju/index.php/maj>.
- Prabu Mangkunegara A.A. Anwar. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Riyadi, Slamet. 2011. “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Jawa Timur*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol 13, no. 1, Maret 2011, hal 40-45.
- Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Dan Praktik*, Jakarta, Pt Grafindo Persada
- Saleh, Abdul Rahman. Et. Al 2002. *Pedoman Pengukuran Kinerja Perpustakaan Perguruan Tinggi*. Jakarta: Forum perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia bekerja sama dengan Perpustakaan RI
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*
- Suwanto & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.



- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)"*. Analisis Manajemen
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan manajemen (Perilaku, Struktural, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Iyan Hidayat *) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Agus Priyono*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma