

Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Maryam

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
maryam@serambimekkah.ac.id

Fitriliana

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
fitriliana@serambimekkah.ac.id

Filia Hanum

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
filiahanum@serambimekkah.ac.id

Juwita

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh
juwita@serambimekkah.ac.id

Article's History:

Received 14 Februari 2024; Received in revised form 19 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

Suggested Citation:

Maryam., Fitriliana., Hanum, F., & Juwita. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2136-2142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2541>

Abstrak:

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda (berbeda faktor) yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya: Pengembangan karir, kemajuan karir, karakteristik profesional dan motivasi untuk sukses. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kemajuan karir, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja organisasi. Jenis penelitiannya adalah penelitian kausal, yang khusus menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan Variabel penelitian independen dan dependen. Karyawan juga dilibatkan dalam penyelidikan ini. Teknik stratified random sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, uji, dan uji regresi. Selanjutnya uji hipotesis dengan menggunakan koefisien determinasi, uji F, dan uji T. Perkembangan karir, kemajuan pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan motivasi semuanya mempunyai dampak. Koefisien korelasi pengembangan karir sebesar 0,753, kemajuan pekerjaan sebesar 0,868, karakteristik pekerjaan sebesar 0,974, dan motivasi sebesar 0,931 jika dinyatakan kuat. Selanjutnya pengembangan karir, kemajuan karir, karakteristik pekerjaan, dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,945, kemajuan karir sebesar 0,884, karakteristik pekerjaan sebesar 1,111, dan motivasi sebesar 1,064. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar $5,135 > t_{tabel} (1,976)$, kemajuan pekerjaan $1,791 < t_{tabel} (1,976)$, dan motivasi berprestasi $3,406 > t_{tabel} (1,976)$. Pengaruh pengembangan karir, kemajuan profesional, karakteristik profesional, dan motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji pengukuran sebesar 95,9 dengan nilai F_{hitung} sebesar 896,427 lebih besar dari 2,430 pada $F_{tabel} (896,427 > 2,430)$. Nilai signifikansi (p) adalah sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05..

Keywords: Kinerja karyawan, Pengembangan karir, Promosi Jabatan, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi

Pendahuluan

Pada era pembangunan saat ini, negara Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan di masa depan, tidak terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat dan tidak terbatas. Salah satu tantangan Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia yang merupakan kunci bagi setiap upaya pembangunan di bidang apa pun. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan yang mengakui pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang dominan dan berpotensi tinggi dalam organisasi mana pun. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pelatihan, penempatan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pelanggan, masyarakat, dan tujuan khusus lainnya dari pemerintah, serta kepemimpinan dan pengawasan organisasi terkait. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi/ perusahaan untuk memiliki pegawai yang efisien, profesional, bertanggung jawab dan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya mengandalkan modal dan peralatan yang tersedia namun juga sumber daya manusia yang handal untuk bertahan dan berkembang. Siagian (2020) "Sumber daya manusia merupakan penggerak, sumber inspirasi, dan semangat dalam menjalankan suatu perusahaan." "Semakin baik sumber daya manusia suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut." maka kinerja perusahaan akan semakin buruk dan pada akhirnya perusahaan tidak dapat lagi beroperasi seperti biasanya. Menurut Mulyadi (2020), "Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi para pesaing suatu perusahaan seiring dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan. Saat ini, sumber daya manusia memerlukan perhatian yang nyata dari pihak manajemen dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting. Tujuan tersebut tidak dapat tercapai tanpa peran aktif dari para karyawan itu sendiri, meskipun peralatan yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan.

Motivasi karyawan yang tinggi dapat dicapai melalui kombinasi berbagai aspek kemajuan kerja, dimana manajer dan supervisor memberikan kemampuan dan keahlian untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi sering kali dipahami dalam istilah keinginan. Hal ini mengacu pada energi yang menggerakkan pikiran dan tubuh untuk bertindak, motivasi, "penggerak" seseorang, tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karakteristik dari suatu pekerjaan adalah sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, sifat pekerjaan, dan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pegawai wajib melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang Penelitian

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2016), menurut Kamus Oxford, kinerja (prestasi) adalah tindakan atau cara dalam melaksanakan atau melaksanakan suatu fungsi organisasi. Moehariono (2017) menyimpulkan bahwa pengertian kinerja atau prestasi pegawai adalah kinerja yang dicapai secara kualitatif dan kuantitatif oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab masing-masing individu yang diembannya. Untuk mencapai tujuan Anda. Organisasi dijalankan secara sah, tidak melanggar hukum apa pun, serta mentaati etika dan moral. Lakukan keterampilan khusus. Prestasi kerja seorang karyawan sangatlah penting karena menunjukkan seberapa baik ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Harsuko (2015), kinerja adalah sejauh mana seseorang menjalankan peran tertentu. Berperan dalam penerapan strategi organisasi dengan mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu atau dengan menunjukkan keterampilan yang dianggap relevan dengan organisasi.

Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simanjuntak (2015), Kinerja adalah derajat pencapaian hasil yang dicapai pada saat melaksanakan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan prestasi pribadi sebagai tingkat pencapaian atau kinerja kerja seseorang dalam kaitannya dengan suatu tujuan yang ingin dicapai atau suatu tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, dan kinerja pada

hakikatnya adalah sikap seorang pegawai yang mengacu pada apa yang dilakukan atau dilakukan orang tersebut. tidak berhasil. (Jackson, 2006). Menurut Wirawan (2009) Kinerja merupakan suatu produk berharga yang diperlukan oleh organisasi yang pekerjaannya dievaluasi. Hal ini dapat mencakup hasil kerja, perilaku kerja, dan karakteristik pribadi yang terkait dengan pekerjaan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan seumur hidup seperti lokakarya yang berkontribusi pada eksplorasi karir, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan (Dessler, 2019). Pada dasarnya sumber daya yang menentukan suatu organisasi hanyalah sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki tujuan yang tepat serta peralatan dan infrastruktur yang modern akan lebih mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan organisasinya, bahkan tanpa talenta yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang dihasilkan dari potensi yang dimiliki suatu organisasi. Organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusianya agar sumber daya manusia yang mempunyai potensi yang baik dapat bekerja secara efektif dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi serta mempunyai karir yang baik dalam bekerja. Karir adalah sebuah perjalanan yang harus dilalui setiap orang sepanjang hidupnya. Menurut Handoko (2000: 123), "Karir mengacu pada pekerjaan atau posisi apa pun yang dipegang atau dilakukan seseorang sepanjang kehidupan kerjanya." Oleh karena itu, jalur karier adalah menunjukkan kemajuan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan pada suatu waktu. tingkat pekerjaan atau pangkat selama mereka berada di organisasi. Selanjutnya Simamora (2004) juga mengemukakan pendapat sebagai berikut: Pengembangan karir meliputi manajemen dan perencanaan karir. Perencanaan karir adalah proses dimana karyawan mengidentifikasi tujuan karir mereka dan mengambil langkah-langkah untuk mencapainya. Manajemen karir adalah proses dimana suatu organisasi terlibat dalam seleksi, evaluasi, penempatan, dan pengembangan karyawan untuk menghasilkan sekelompok individu yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan masa depan.

Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2000), promosi jabatan adalah suatu pengalihan untuk meningkatkan keunggulan dan tanggung jawab pegawai dalam suatu organisasi serta meningkatkan tugas, hak, status dan pendapatannya. Menurut Hasibuan (2000), promosi berarti pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang kedudukannya lebih tinggi dan tanggung jawabnya lebih tinggi. Menurut Rivai (2004), promosi terjadi apabila seorang pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan gaji, tanggung jawab, atau jenjang yang lebih tinggi.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut Spector (2019), dasar teori karakteristik pekerjaan adalah bahwa orang yang menganggap pekerjaannya menarik dan bermakna secara pribadi lebih cenderung mencintai pekerjaannya dan termotivasi untuk melakukannya dengan baik. Menurut George dan Jones (2012), karakteristik pekerjaan adalah bagian dari desain pekerjaan yang mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam bekerja. Di sisi lain, Luthans (2018) mengemukakan teori yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham bahwa karakteristik pekerjaan tertentu menciptakan keadaan psikologis tertentu. Perbedaan kemampuan, identitas tugas, dan kepentingan tugas menimbulkan kebermaknaan, otonomi menimbulkan rasa tanggung jawab, dan umpan balik terhadap pengetahuan tentang hasil kerja. Ketika ketiga keadaan psikologis ini jelas, karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja.

Motivasi

Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal-hal tertentu berdasarkan tujuan pribadinya. Sikap dan nilai-nilai ini tidak berwujud dan memotivasi individu untuk bertindak sedemikian rupa untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini mencakup dua komponen: orientasi tindakan (pencapaian tujuan) dan intensitas tindakan (intensitas usaha pribadi di tempat kerja) di tempat kerja (Veithzal, 2013). Motivasi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu (Winardi, 2011). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) yang menimbulkan tingkat ketekunan dan semangat tertentu dalam melakukan suatu kegiatan, yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik). atau dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Winardi, 2011).

Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal dari sudut pandang eksplanatori. Dalam penelitian ini populasinya terdiri dari personel PT. Departemen Pengendalian Mutu Garmen Sam Kyung Jaya, Gedung C. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik stratified random sampling.

Analisis dan Pembahasan

Determinasi (Adjusted R Square

Tabel 1
 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	.554
a. Predictors: (Constant), Motivasi_Berprestasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan				

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh koefisien R² sebesar 0,959. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara pengembangan karir (X₁), kemajuan karir (X₂), karakteristik karir (X₃), dan motivasi kerja positif (X₄). kinerja. Nilai R-squared atau koefisien determinasi sebesar 0,959. Artinya 95,9% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi X, dan sisanya sebesar 4,1% dapat dijelaskan oleh sebab lain.

Uji Hipotesis

Tabel 2
 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.910	.533		-9.206	.000
Pengembangan Karir	.160	.031	.127	5.135	.000
Promosi Jabatan	.063	.035	.062	1.791	.075
Karakteristik Pekerjaan	.754	.066	.661	11.488	.000
Motivasi	.204	.060	.179	3.406	.001

a. Dependent Variable Kinerja

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Hasil uji t pada Tabel 2 diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir (X₁) sebesar 5,135 lebih besar dari t_{tabel} 1,655 (5,135 > 1,976), dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini disebut dengan hipotesis awal (H_a) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.
2. Nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan (X₂) sebesar 1,791 lebih kecil dari 1,976 pada t_{tabel} (1,791 > 1,976), dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel promosi jabatan tidak akan berpengaruh selamanya atau dapat dikatakan hipotesis pertama penelitian ini (H_a) ditolak dan diterima (H_o).
3. Nilai t_{hitung} variabel karakteristik kerja (X₃) sebesar 11,488 lebih besar dari t_{tabel} 1,976 (11,488 > 1,976), dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini dapat dianggap sebagai hipotesis pertama bahwa variabel karakteristik tugas berpengaruh terhadap kinerja dan dalam penelitian ini (H_a) diterima dan (H_o) ditolak
4. Variabel Motivasi Nilai t_{hitung} sebesar (X₄) sebesar 3,406. lebih besar dari 1,976 pada t_{tabel} (3,406 >) 1,976), dan nilai signifikansi (p) lebih besar dari 0,000 dan kurang dari 0,05. Artinya variabel motivasi sukses berpengaruh terhadap kinerja alternatifnya, kita dapat mengatakan bahwa hipotesis pertama penelitian ini (H_a) diterima dan (H_o) ditolak. .

Uji Simultan

Tabel 3
 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1100.179	4	275.054	896.427	.000 ^b
Residual	45.717	149	.307		
Total	1145.896	153			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan_Karir, Promosi_Jabatan, Karakteristik_Pekerjaan

Sumber : data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Hasil Uji F Pada Tabel. 3 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung statistik atau nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 maka pengembangan karir (X_1), kemajuan karir (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3) dan Motivasi (X_4) secara simultan (sama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis keempat (H_a) penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4
 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model Regresi:

- Nilainya (tidak berubah) adalah -4,910. Artinya, jika variabel Pengembangan Karir (X_1), Peningkatan Karir (X_2), Karakteristik Pekerjaan (X_3), dan Motivasi (X_4) tidak berubah atau bernilai 0 maka efisiensinya sebesar -4910.
- Nilai koefisien regresi (X_1) terhadap pengembangan karir sebesar 0,160 yang berarti kinerja meningkat seiring dengan peningkatan pengembangan karir akan mengalami peningkatan sebesar 0,160 dengan asumsi tidak ada perubahan pada nilai kemajuan pekerjaan (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3), dan motivasi (X_4). Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengembangan karir dan prestasi kerja.
- Nilai koefisien regresi (X_2) untuk promosi jabatan sebesar 0,063. Artinya kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya promosi jabatan peningkatan sebesar 0,063 dengan asumsi nilai konstan pada pengembangan karir (X_1), karakteristik pekerjaan (X_3), dan motivasi (X_4). Tanda plus menunjukkan dampak positif antara kemajuan karir dan kinerja.
- Nilai koefisien (X_3) karakteristik pekerjaan sebesar 0,754 yang berarti semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan meningkat. kenaikan sebesar 0,754 dengan asumsi nilai Pengembangan Karir (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Motivasi (X_4) tetap. Tanda positif menunjukkan adanya dampak positif terhadap kinerja antar karakteristik pekerjaan.
- Koefisien motivasi kinerja (X_4) sebesar 0,204 yang berarti semakin tinggi motivasi kinerja maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,204 dengan asumsi nilai Pengembangan Karir (X_1), Promosi Jabatan (X_2), dan Motivasi (X_4) tetap. Tanda plus menunjukkan adanya pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan baru.

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh, korelasi atau hubungan antara pengembangan karir (X_1) dengan kinerja (Y) dapat diartikan sebesar 0,753 atau hubungan yang sangat kuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,135 > 1,976$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh, korelasi atau hubungan antara promosi karir (X_2) dengan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,868 yang dapat diartikan hubungan yang sangat kuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,791 < 1,976$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh, korelasi atau hubungan antara karakteristik pekerjaan (X_3) dengan kinerja (Y) dapat diartikan hubungan yang sangat kuat dan signifikan sebesar 0,974 atau 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,488 > 1,976$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil yang diperoleh, korelasi atau hubungan antara motivasi berprestasi (X_4) dengan kinerja (Y) dapat diartikan sebesar 0,931 atau hubungan yang sangat kuat, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan hasil uji t menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,406 > 1,976$) dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} : $896.427 > 2.430$. Karena tabel F diambil dari $k \times n \times 1$, kita mendapatkan bahwa $154 \times 4 - 1 = 149 = 2,430$, dan ketika kita menghitung f, muncul angka yang lebih besar dari tabel f. Ini adalah nilai tanda (kurang dari 0,000. 0,05). Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, kemajuan karir, karakteristik pekerjaan dan motivasi sukses mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,960 yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara pengembangan karir (X_1), kemajuan karir (X_2), karakteristik pekerjaan (X_3) dan motivasi kerja dipahami sebagai Kinerja (Y) dengan keberhasilan (X_4) ditandai positif. Artinya 95,9% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh variasi X, dan sisanya sebesar 4,1% dapat dijelaskan oleh sebab lain.

Referensi

- AA Anwar Prabu Mankunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Bieczar Levi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ella Jauvani Sagala, Veithzal dan Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Flippo, Edwin B. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Versi Modifikasi*. Jakarta : PT.Tanah Sastra.
- George, JM & Jones, GR 2012. *Memahami dan mengelola perilaku organisasi*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handoko, TH 2020. *Sumber daya manusia dan manajemen personalia*. BPFE 55 Yogyakarta
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi Modifikasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- J.H Jacson dan Mathis R.L (2018) *Manajemen Sumber Daya: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rismawati dan Mattaratu Uberset. Jakarta: Seremba Empat.
- Luthans. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mulyadi, D dan Rivai, V. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2019. *Versi revisi Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Rajawali .
- Sarboini, S. (2016). Performance of employees and impact on promotion of position. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 4(1), 103-114.
- Siajian, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksar
- Simamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Jurusan Penerbitan STIE YPKN.
- Simanjuntak, P.J. 2015. *Manajemen Evaluasi Kinerja. Versi Doritte Cetakan ke-4*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Wirawan. 2019. *Mengevaluasi Efektivitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Riniwati Harsuko. 2016. *Pengelolaan sumber daya manusia (Kegiatan Inti dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang. UB Press
- Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector. 2019. Edisi Revisi *Teori kepuasan kerja (indikator kepuasan kerja)*. Jilid 2, Edisi 8. Indeks, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rajawali Persu,
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Manajemen Motivasi*, Rajawali, Jakarta.