

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Efendi Sugianto

Prodi MMSDM, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pertiba, Indonesia

[efendisugiuin@gmail.com](mailto:efendisugiuin@gmail.com)

Muhammad Nur

Prodi Administrasi Publik, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

[Muhammadnur@umsrappang.ac.id](mailto:Muhammadnur@umsrappang.ac.id)

Jeferson Siahaan

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Industri, Universitas Teknologi Bandung, Indonesia

[jeferson@sttbandung.co.id](mailto:jeferson@sttbandung.co.id)

Ikram Yakin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

[ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id](mailto:ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id)

Yanti Setianti

Prodi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Indonesia

[yanti.setianti@unpad.ac.id](mailto:yanti.setianti@unpad.ac.id)

### Article's History:

Received 8 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Sugianto, E., Nur. M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setiadi, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2110-2115. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2529>

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengemukakan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi para pegawai, karyawan yang aktif bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan, terutama terkait dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan sekumpulan kuesioner dengan skala *likert*. Menganalisis data yang telah dikumpulkan, dengan menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS versi 26. Uji instrumen pada penelitian ini alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara simultan hasil pengujian penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara positif terhadap kinerja karyawan.

**Keywords** kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir

### Pendahuluan

Kemajuan bisnis yang semakin pesat merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan peluang baru dapat mencapai tujuan perusahaan. Indonesia memiliki sektor pariwisata yang menarik, mencakup

keindahan alam dan kaya keragaman budaya. Dengan pengelolaan yang baik dan terarah, diharapkan pariwisata mampu menarik wisatawan domestik maupun mancanegara untuk berkunjung. Sektor pariwisata tidak hanya mampu menarik lebih banyak wisatawan domestik dan mancanegara, tetapi juga berkontribusi positif terhadap pembangunan ekonomi dan sosial di seluruh negeri.

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta seberapa baik mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja adalah seseorang yang melakukan pencapaian hasil kerja bertahap atau sasaran yang harus dicapai dan tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Shalahuddin et al., 2023). Kinerja merupakan suatu peningkatan tercapainya suatu program kebijakan dilaksanakan bertujuan mencapai sasaran, wujud misi, visi organisasi dari strategi yang direncanakan organisasi (Hutabarat, 2020). Kinerja karyawan merupakan wujud kepemimpinan seseorang sukses dalam menjalankan dan memimpin perusahaan (Oktaviani & Kusuma, 2022). Didorong perubahan revolusi perkembangan teknologi industri 4.0 setiap performa bisnis tampak bersaing kompetitif meningkatkan kualitas saat pemeriksaan diperlukan (Hutabarat, 2022).

Banyak faktor yang akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik atau buruknya kinerja karyawan secara langsung dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja perusahaan. Hal ini akan cenderung mendorong bisnis perusahaan alami perubahan (Hutabarat, 2021). Kualitas kerja karyawan dapat diketahui melalui penilaian kinerja karyawan, hal ini penting sebab dapat memberikan umpan balik yang diharapkan oleh perusahaan (Khakim & Isnawati, 2023). Fenomena kinerja karyawan dapat disebabkan kepuasan kerja rendah, motivasi kerja masih kurang. Pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan maupun sesama karyawan dan ketika sistem motivasi dan pengembangan karir berjalan dengan selaras maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan sehingga akan terbentuk kinerja karyawan yang baik di diri karyawan dengan sendirinya. Namun, hal tersebut juga harus berjalan dengan selaras dengan pengembangan karir. Pengembangan karir yang berjalan dengan baik secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Bertujuan mempunyai standar hidup yang lebih baik, karyawan secara umum tidak akan puas jika hanya memiliki pekerjaan dan tunjangan yang biasa. Para karyawan menginginkan karir yang mengungkapkan minatnya, kepribadiannya, kemampuannya dan yang selaras dengan keseluruhan situasi kehidupannya (Dewi & Utama, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada (Suwarno & Ronal, 2019). Dalam setiap pekerjaan, karyawan membutuhkan adanya pengembangan karir guna menunjang semangat kerja untuk memberikan pelayanan yang terbaik (Wahyudi et al., 2021).

Kinerja karyawan bukan ditentukan target perusahaan tetapi ditentukan saat karyawan mempunyai kompetensi dan mendapatkan pelatihan. Hal ini disebabkan, dengan pelatihan secara tidak langsung dapat membantu karyawan untuk mengasah *softskill* dan *hardskill* yang akan membantu untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam perusahaan (Amavisca & Sukarno, 2023). Perusahaan yang mampu bersaing umumnya membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Hutabarat, 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan yang dialami karyawan di suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhan dipenuhi dengan baik (Amavisca & Sukarno, 2023). Banyak cara dapat dilakukan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya, seperti pemberian insentif atau bonus, penghargaan (*reward*), promosi jenjang karir, atau jaminan untuk masa pensiun (Lubna et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan proses dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang pada para karyawan ataupun rangsangan dari manajemen perusahaan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang memiliki tujuan sebagai penggerak keinginan karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk mencapai target yang diinginkan (Amavisca & Sukarno, 2023).

Pengembangan karir mencakup berbagai upaya dan proses yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mencapai tujuan karir yang lebih tinggi dan memuaskan. Pengembangan karir tidak hanya penting bagi individu tetapi juga bagi organisasi yang ingin mempertahankan

karyawan berbakat dan kompeten. Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri melakukan proses pengembangan karir bagi setiap karyawan secara keseluruhan di dalam perusahaan dan akan memiliki cara perlakuan yang berbeda-beda untuk pengembangan karir karyawannya (Amavisca & Sukarno, 2023). Dengan adanya program pengembangan karir, maka dapat lebih memberi dorongan atau meningkatkan motivasi pada karyawan untuk tetap berprestasi dan memberikan kontribusi secara maksimal pada perusahaan (Balbed & Sintaasih, 2019). Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kerja karyawan dapat dimotivasi melalui cara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah perwujudan hasil pekerjaan karyawan yang telah dicapai seimbang dengan standar maupun kriteria (Prasetyo & Isnowati, 2022). Kinerja karyawan akan menentukan baiknya organisasi perusahaan atau sebaliknya, sehingga itu memerlukan berbagai pengetahuan untuk mengelola potensi karyawan supaya kinerja dapat maksimal (Abdusalam & Budiyanto, 2023). Kinerja karyawan menjadi kategori unggul apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi dan setiap karyawan memiliki motivasi bekerja yang selalu sungguh-sungguh. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting yang dapat memajukan peningkatan kinerja perusahaan, sebab kinerja perusahaan yang optimal akan pastinya menopang pertumbuhan ekonomi nasional (Hutabarat, 2021). Kinerja karyawan merupakan capaian wujud sukses kepemimpinan manajemen dalam menjalankan dan mengatur perusahaan (Oktaviani & Kusuma, 2022).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja terdapat dalam diri individu karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu perihal dari hasil perkiraan karyawan atas pekerjaan, pengalaman positif maupun perasaan menyenangkan dirinya (Wijaya et al., 2023). Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan dirasakan oleh karyawan di lingkungan pekerjaannya atas peranan dalam suatu organisasi dan kebutuhan terpenuhi dengan baik (Amavisca & Sukarno, 2023). Beberapa faktor yang dapat membuat karyawan puas di dalam perusahaan, diawali dari gaji, tunjangan atau berbagai keuntungan yang diperoleh, kondisi nyaman, lingkungan tempat bekerja, hubungan antara karyawan baik dan dengan atasan, penghargaan yang akan diperoleh dan kesempatan berkembang di dalam perusahaan (Shalahuddin et al., 2023).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah dorongan, upaya maupun keinginan yang terdapat di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. (Prasetyo & Isnowati, 2022). Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena sebagai hasil integrasi keseluruhan yang kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian (Kurniawan & Rizki, 2022). Motivasi merupakan situasi seseorang memiliki dorongan semangat melakukan kegiatan meraih tujuan instansi yang berharap kinerja akan individu karyawan meningkat (Putra & Heriyanto, 2022).

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir jika memiliki sistem yang baik akan menunjang kenaikan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah proses meningkatnya kemampuan kerja seorang karyawan yang akan dapat mendorong peningkatan kinerjanya untuk mencapai karir yang diinginkan, perusahaan yang mendukung pengembangan karir ini mengharapkan umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Balbed & Sintaasih, 2019). Setiap perusahaan memiliki caranya masing-masing dalam melakukan proses pengembangan karir setiap karyawan secara keseluruhan yang terdapat di dalam perusahaan, dan setiap perusahaan akan memiliki cara yang berbeda-beda untuk pengembangan karir tersebut. (Amavisca & Sukarno, 2023)

## **Metodologi**

Dalam penelitian ini digunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Populasi diantaranya para karyawan yang bekerja di Grand Asrilia Hotel Bandung. Penelitian ini akan mendeskripsikan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Metode analisa bertujuan pengolahan data

primer dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sampelnya berjumlah 100 responden, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data primer diperoleh dari penyebaran pengisian kuesioner oleh responden melalui *google form*, metode yang digunakan skala *likert*. Metode analisis data meliputi uji instrumen yakni uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi linier berganda serta uji koefisien determinasi (Hutabarat, et al., 2023). Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengolah data menggunakan program SPSS 26.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas bertujuan mengetahui kuesioner dalam penelitian valid atau tidak valid. Diawali mengamati dari hasil Sig. (2-tailed) setiap variabel yang diperoleh harus  $< 0,05$ . Berikutnya besar nilai Rhitung  $>$  dari Rtabel. Pengukuran uji validitas pernyataan pada masing-masing indikator rhitung dari kepuasan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan  $>$  rtabelnya 0,195. Hasil uji validitas penelitian, diketahui bahwa setiap pernyataan pada setiap indikator kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memenuhi kriteria data hasil valid. Tujuan uji reliabilitas agar mengetahui reliabilitas pernyataan keseluruhan kuesioner penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliabilitas, jika hasil koefisien reliabilitas minimal 0,60 (Sugiyono, 2018). Adapun uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* diperoleh hasil untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,605. Kepuasan kerja sebesar 0,791 dan motivasi kerja sebesar 0,717 serta pengembangan karir 0,615. Setiap nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,600$  maka tanggapan akan diterima pada pernyataan kuesioner. Hal ini konsisten maka dapat disimpulkan bahwa memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* yang dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, dilakukan melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Tingkat signifikan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yakni 0,144. Hasil pengujian  $> 0,05$  sehingga data penelitian berdistribusi secara normal dan layak diuji statistik. Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui hubungan model regresi di dalam penelitian, jika nilai toleransi  $> 0,1$  dengan  $VIF < 10$  dianalisis multikolinearitas tidak terjadi (Hutabarat, et al., 2023). Uji multikolinieritas ditemukan hasil nilai *tolerance* untuk kepuasan kerja 0,837 diikuti  $VIF$  1,194. Sedangkan motivasi kerja nilai *tolerance* 0,802 diikuti  $VIF$  1,247. Nilai *tolerance* pengembangan karir 0,858 dengan  $VIF$  1,166. Setiap variabel hasil nilai *tolerance* diketahui  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10,00$ . Dalam model regresi penelitian kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir dianalisis tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menganalisis statistik dengan menggunakan uji Glejser *Breusch-Pagan* yang dilakukan ketentuannya jika probabilitas signifikansi sebesar  $> 0,05$  maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi supaya dapat diketahui terjadi ketidaknyamanan dalam suatu varian pengamatan yang satu dengan pengamatan lain (Hutabarat, et al., 2023). Penelitian yang memperoleh nilai Sig. kepuasan kerja hasil 0,682 dan motivasi kerja hasil 0,486 serta pengembangan karir hasilnya 0,991 maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

Persamaan regresi dalam penelitian, memperlihatkan kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung sebagai fungsi dari kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Hal ini akan diformulasikan dengan persamaan berikut:  $KK = 6,033 + 0,140KepK + 0,221MK + 0,458PK + e$ . Uji korelasi parsial diperoleh nilai  $t$  hitung untuk kepuasan kerja sebesar 3,224 dan nilai signifikan 0,002. Maka hasil uji empiris bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh (Shalahuddin et al., 2023). Nilai  $t$  hitung untuk motivasi kerja sebesar 3,082 dan nilai signifikan 0,003. Sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Hasil ini sesuai penelitian (Ernanda et al., 2022), (Natsir et al., 2022), (Wiska et al., 2022), dan (Khakim & Isnawati, 2023). Nilai  $t$  hitung untuk pengembangan karir sebesar 4,532 dan nilai signifikan 0,000. Maka secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Pengujian penelitian hasilnya sesuai dengan (Amavisca & Sukarno, 2023).

Adapun *Adjusted R Square* 43,6%. Dibuktikan nilai koefisien determinasi, *R Square* diperoleh sebesar 0,454. Dapat diartikan setiap perubahan kinerja karyawan dalam hal ini mampu dijelaskan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir sebesar 45,4%. Adapun hasil secara simultan diperoleh sebesar 26,555 dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir

diperoleh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir penting meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja maka karyawan yang puas akan lebih produktif. Pemberian motivasi kerja berupa penghargaan, bonus atau apresiasi lain pada karyawan dan terdapat pengembangan karir yang tepat, akan sangat membantu perusahaan lebih cepat meningkatkan laba perusahaan.

## Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, menunjukkan bukti empiris hubungan parsial untuk berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis parsial untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan simultan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Grand Asrilia Hotel Bandung. Penelitian yang memperoleh hasil nilai  $R^2$  Square dibuktikan sebesar 0,454 diartikan bahwa sebesar 45,4% sementara sisanya 54,6% akan dijelaskan oleh variabel lain misalnya kompensasi, dan beban kerja dan lain-lain.

## Referensi

- Abdusalam, & Budiyanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3301–3310. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). J-MAS. *J-MAS Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 9–14. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA KARYA MAS ART GALLERY. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Ernanda, Y., Efrata, J., Pratiwi, Y., Harahap, T., & Harefa, H. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management Journal*, 12(1), 1727–1733. <https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.26>
- Hutabarat, M. I. (2020). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 5(3), 2655–4399.
- Hutabarat, M. I. (2021). Rasio Keuangan Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Persero di Bursa Efek Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 02(02), 25–38.
- Hutabarat, M. I. (2022). Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman di BEI. *Owner*, 6(1), 348–358. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.589>
- Hutabarat, M. I., Judijanto, L., Ristiyana, R., Syafii, M., & Mediawati, E. (2023). The influence of accounting knowledge , business experience , work motivation on the use of accounting information in MSMEs. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(3), 338–344.
- Hutabarat, M. I., Nasution, S., & Zalukhu, R. S. (2023). Influence Net Profit Margin , Sales Growth And Debt To Equity Ratio On Earning Per Share. *Jurnal Akuntansi Bisnis Eka Prasetya*, 9(1), 15–22.
- Hutabarat, M. I., Silalahi, H., Samosir, H. E. S., Siregar, M. R., & Damanik, H. M. (2023). Enrichment : Journal of Management Analysis current ratio return on asset and debt to equity ratio on dividend payout ratio. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 1552–1559.
- Khakim, L., & Isnawati, S. (2023). *J-MAS*. 8(1), 665–672. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Lubna, Afriza, & Andriani, T. (2023). Manajemen Reward Non Finansial dan Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 304–309.
- Natsir, M., Hersona, S., & Jajang Suyaman, D. (2022). The Effect of Compensation, Motivation and Work



- Discipline on Employee Performance at PT Totoku Turyo Indonesia. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3), 2171–2175.
- Oktaviani, I., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 15(2), 2246–2254. <https://doi.org/10.21070/ijler.v15i0.785>
- Prasetyo, Y. D., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 719. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.558>
- Putra, P. Z., & Heriyanto, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1013. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.657>
- Shalahuddin, M., Rahmania, V., Firmansyah, Agustine, G. T., & Oktavianti, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>
- Suwarno, & Ronal, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Wahyudi, P. E., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212.
- Wiska, M., Resty, F., Ermawati, E., & Uliya, U. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1268. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.571>