Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA SERTA PEMBERI REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OPTIK PRANOTO SELURUH CABANG SURAKARTA

Duwi Ananda Sari[1)], Muflik Malikun[2)]
[1),2)]Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
E-mail: duwiananda40@gmail.com[1)], muflik.malikun@gmail.com[2)]

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and rewarding on employee performance. Both partially and simultaneously. This study is also to determine the most dominant influence that affects employee performance. The population in this study were employees of Optik Pranoto Surakarta Branch. The number of samples taken as many as 33 respondents using a questionnaire and multiple regression analysis tools with the SPSS 21.0 program. The results of the analysis of this study indicate that motivation, work discipline, and the provision of rewards have a significant positive effect on employee performance partially and simultaneously.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Rewards

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. (suwatno 2011,16)

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan, meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. (Hasibun 2002;10)

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara *fundamental* terhadap praktik dan kebijakan *konvensional*. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekarja dengan penuh semangat dan tunggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperolah keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalanan kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasialan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja karyawan.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai *efektivitas* kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetatpkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/ instansi dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moril kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini optik pranoto seluruh cabang Surakarta juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pihak pimpinan, karena masih ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai, yaitu masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, masih ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempatnya disaat jam kerja, masih lambannya pelayanan, dan masih banyak keluhan lainnya dari masyarakat. Gambaran-gambaran tersebut tentunya tidak lepas dari pengaruh faktor-faktor seperti: motivasi, kedisiplinan, kepuasan, kesejahteraan pola kepemimpinan, dan pemberian *reward*. Namun dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan pada hal yang terkait dengan motivasi, disiplin kerja dan pemberian *reward* yang kaitannya dengan kinerja pegawai. Dengan melihat faktor-faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada Optik Pranoto Cabang Surakarta. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja Serta Pemberian Reward terhadap Kinerja di Optik Pranoto Seluruh Cabang Surakarta".

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi Menurut I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012). Sedangkan pengembangan karir adalah kegiatan pegawaian guna membantu pegawai merencanakan karir dimasa depan di tempat mereka bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:77-78) tujuan pengembangan karir adalah: 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, 5) Membuktikan tanggung jawab sosial, 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan, 7) Mengurangi *turn over* dan biaya kekaryawanan, Mengurangi keusangan profesi dan manajerial, 8) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan, 9) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan bertujuan untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, (Hasibun, 2015). Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya kinerka karyawan. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah. Menurut Yani (2012: 142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu: Kompensasi dalam bentuk finansial (Gaji, Upah, Bonus, Tunjangan), Kompensasi dalam bentuk non finansial (Berhubungan dengan lingkungan kerja).

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dan kinerja juga penting karena perusahaan bisa mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Menurut Darodjat (2015) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

Penelitian Terdahulu

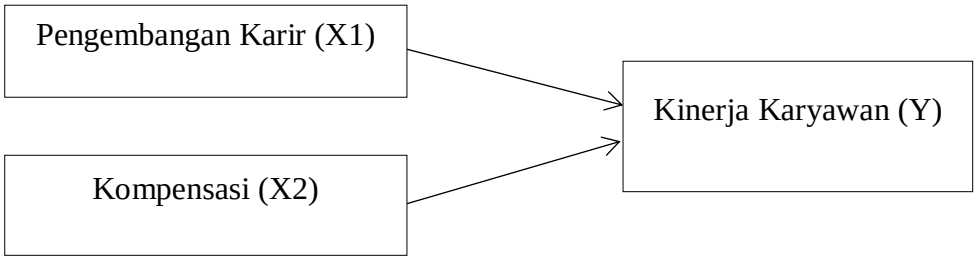
Endar Wita, Herlina Rini (2015), melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT, FIF Group menggunakan Regresi linear berganda dengan hasil penelitian kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan seacara simultan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Hameed A., Ramzan M., Zubair H.M.K., Arslan M., (2014), melakukan penilitian tentang *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*. Tujuan dari penilitiian ini adalah untuk mengukur dampak kompensasi atas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini disimpulkan dari hasil berbeda yang Kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Ini terbukti dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen yang lemah atau sedang hubungan positif satu sama lain.

Penelitian Kaseger (2013), tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
2. Diduga ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
3. Diduga ada pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI)

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

Jumlah populasi adalah 3.416 orang. Maka teknik yang dgunakan dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang berdasarkan rumus Slovin, maka sampel yang diambil sebesar 97 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Random Sampling karena peneliti menyebarkan angket/kuesioner kepada karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah penegembangan karir dan kompensasi. Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaran (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)
b) Kuantitaas (jumlah)
c) Waktu (jangka waktu)
d) Kerja sama antar karyawan
e) Penekanan biaya
f) Pengawasan

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016).

Indikator pengembangan karir, Adapun Menurut Siagian (2012:207), yaitu:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.
b) Keperdulian para atasan langsung.
c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.
d) Adanya minat untuk dipromosikan.
e) Adanya minat untuk dipromosikan.

3. Kompensasi

Menurut Dessler (2013:352) mengemukakan bahwa mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Dari penjelasan tersebut memuat indikator sebagai berikut:

a) Gaji
b) Insentif
c) Bonus
d) Upah
e) Pengobatan

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan (Kuisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala likert yaitu: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud dengan analisis data adalah Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk menghitung rumus regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Dimana:

Y = kinerja karyawan
X_1 = pengembangan karir
X2 = kompensasi
β_0 = konstanta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

β_1 = koefisien regresi variabel pengembangan karir
β_2 = koefisien regresi variabel kompensasi
ε = error

Perhitungan analisis statistic diskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	*Sig*
Konstanta	1,529	,236	0,814
Pengembangan karir	0,297	1,822	0,072
Kompensasi	0,583	2,919	0,004
F-hitung	5,562		005
Adjust R^2	154		

Sumber: Olah Data, 2022

Dari hasil perhitungan tabel 1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 1,529 – 0,297X1 + 0,583X2 + e

Pada tabel 1 nampak bahwa koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,297, maka dapat diinterprestasikan bahwa variabel pengembangan karir (XI) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel yang tetap. Besarnya koefisisen regresi variabel pengembangan karir ini digunakan untuk menguji hipotesi 1. Berdasarkan hasil penelitian ini nilai t-hitung sebesar 1,822 dengan nilai *sig* sebesar 0,072. Dalam penelitian ini tariff signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05, maka hasil uji t tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI). Oeh karena itu hipotesis 1 menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,583. maka hal ini dapat diiterprestasikan bahwa variabel kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,583, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi varibel kompensasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,919 dengan nilai s*ig* sebesar 0.004. Dalam penelitian ini tarif signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

Untuk mengetahui variabel pengaruh variabel pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) didasarkan pada hasil uji F pada tabel 1 diperoleh F-hitung sebesar 5,562 dengan nilai *sig* sebesar 0,005. Dalam penelitian ini tarif signifikasi yang digunakan sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan Hipotesis 3 bahwa terdapat pengaruh pengembanagan karir dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI). Berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R2) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) sebesar 15,4 %.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan variabel pengembangan karir tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

(BATI). Salah satunya adalah jenjang karir yang kurang jelas, tidak adanya pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk pengembangan karir dan karyawan tidak diberikan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kerja yang baik. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan hasil dari Penelitian Kaseger (2013), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Matahari Department Store Manado Town Square*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi menjadi variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI). Hal ini disebabkan karena PT. Bintang Textile Industri (BATI) memberikan kompensasi finansial secara langsung seperti gaji yang sesuai, memberikan bonus tambahan, memberikan tunjangan yang cukup disamping gaji bulanan, tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan dan sarana pendukung serta peralatan kerja yang memadai. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed A., Ramzan M., Zubair H.M.K., Arslan M., (2014), tentang *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*, yang menyatakan bahwa Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
3. Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

Saran

Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan karirnya agar karyawan mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kinerjanya, perlu memberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan karir karyawan supaya karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Darodjat. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Personalia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Endarwita, R., & Herlina. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman). Pasaman: *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 4 No 2: 117 – 125.

Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ati, G., & Arslan, M. (2014). *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan International Journal of Business and Social Scinece*. Vol. 5 No. 2: 302-309.

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaseger. (2013). Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No. 4: 906-916.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*), Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Khan, A. S., Rajasekar, J & Al-Asfour, A. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *Internasional Journal of Business and Management*. Vol. 10 No. 9: 5-29.

Komang, I. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muchlis. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.1 Januari 2023

Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*. Vol. 8 No. 2: 1-12.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yani. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.