

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI DI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA SUNGAI PENUH

RISWITA PUTRI, S.A.P<sup>1</sup>,  
ELIYUSNADI, S.Kom., M.Si<sup>2</sup>, AWAL KHAIRI, S.Sos., M.A.P<sup>3</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

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

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

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

### ABSTRACT

*This thesis is made with the title "The Influence of Career Development on Job Satisfaction through Motivation in the Regional Finance Agency of Sungai Penuh City". The objectives of this study are 1) To determine the direct effect of career development on employee motivation at BAKEUDA Sungai Penuh City. 2) To determine the direct effect of career development on employee job satisfaction at BAKEUDA Sungai Penuh City. 3) To determine the direct effect of employee motivation on employee job satisfaction at BAKEUDA Sungai Penuh City. 4) To determine the indirect effect of career development on employee job satisfaction through motivation at BAKEUDA Sungai Penuh City. Data collection is carried out through distributing questionnaires. Data analysis in this research is quantitative data analysis. Sampling using saturated sampling technique, namely 38 respondents as a sample. The analytical tool in this study uses multiple linear regression with the help of SPSS version 20. Path analysis is used to measure the size of the effect of career development on job satisfaction through motivation. The results showed that from the analysis of the influence of career development (x1) on motivation (x2), the value of tcount = 1.633, at sign = 0.113, thus the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a direct effect of career development (x1) on motivation (x2). based on the analysis of the influence of career development (x1) On job satisfaction (y), the value of tcount = 43.192 with a sign of 0,000 is obtained thus the hypothesis is accepted, so it can be concluded that there is a direct effect of career development (x1) on job satisfaction (Y). analysis of the influence of motivation (x2) on job satisfaction obtained tcount = 1.481 with a sign of 0.149 thus the hypothesis is accepted so it can be concluded that there is a direct effect of motivation (x2) on job satisfaction (y). from the analysis of the indirect effect of career development (x1) on job satisfaction (y) through motivation (x2) the value of tcount = 1.6973 is greater than ttable = 1.6909 at sign a = 0.05. so it can be concluded that there is an indirect effect of career development (x1) on job satisfaction (y) through motivation (x2)*

**Keywords: Career Development, Motivation and Job Satisfaction**

### ABSTRAK

Skripsi ini dibuat dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi di Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh”. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi pegawai pada BAKEUDA Kota Sungai Penuh. 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAKEUDA Kota Sungai Penuh. 3) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAKEUDA Kota Sungai Penuh. 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

pegawai melalui motivasi pada BAKEUDA Kota Sungai Penuh Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu 38 responden sebagai sampel. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Analisis jalur digunakan untuk mengukur ukuran Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,633$ , pada  $sign = 0,113$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ). Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 43,912$  dengan  $sign 0,000$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Demikian pula Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,481$  dengan  $sign 0,149$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dari analisis pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,6973$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 1,6909$  pada  $sign \alpha = 0,05$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ )

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja**

## I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentunya bukanlah pekerjaan yang sederhana, apalagi organisasi seperti Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh yang memiliki jumlah pegawai yang tidak sedikit, serta memiliki pegawai dari berbagai latar belakang budaya, usia dan pendidikan yang berbeda. Akan tetapi, meskipun pengembangan karir dan pemberian motivasi karyawan bukan pekerjaan yang sederhana, karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara organisasi dengan pegawai yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik.

Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh merupakan lembaga teknis daerah yang menyelenggarakan urusan keuangan (pendapatan dan belanja) dan aset daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang keuangan, meliputi : pendapatan, pengelolaan keuangan dan barang milik daerah.

Berdasarkan survei awal pada Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh bahwa menjadi fenomena dalam penelitian ini adalah :

1. Minimnya pengelolaan dan pengembangan pola karir, terbatasnya keahlian yang dimiliki dan masih diperlukannya pelatihan serta bimbingan teknis bagi pegawai tersebut untuk lebih menunjang dan meningkatkan kemampuan kerjanya.
2. Tingginya ketegasan dan pengawasan atasan terhadap pegawai yang memiliki tuntutan pekerjaannya, dimana target kerja harus sesuai dengan yang direncanakan dan ditetapkan awal dan akhir bulan.
3. Tingkat kemangkiran pegawai cukup tinggi karena masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dan kadang ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

## II. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian Yang Digunakan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Konsepsi penelitian peneliti adalah model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat.

### Populasi dan Sampel

Jumlah pegawai yang ada berkerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh berjumlah kurang dari 100 orang yaitu berjumlah sebanyak 36 orang, maka dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu 36 orang pegawai.

### Responden

Seluruh Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh yang berjumlah 36 orang.

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

Indikator dari Pengembangan Karir menurut Handoko dalam Megita (2014):

- a. Pendidikan
- b. Pelatihan
- c. Pengalaman Kerja

Dalam Yossa, dkk (2013) indikator motivasi mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (1943-1970) yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologi
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Menurut Luthan dalam Sopiah (2008:171) indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. Kelompok kerja
- e. Kondisi kerja

### Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data–data tersebut harus benar–benar dapat dipercaya dan akurat.

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu peran kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data yang langsung kepada sumber yang ada pada objek penelitian dilapangan yang dilakukan dengan cara:
  - a. Observasi (Pengamatan), yaitu mengadakan tinjauan langsung ke lapangan tentang permasalahan yang sesuai dengan variabel penelitian penulis yaitu kerjasama terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Sungai Penuh.
  - b. Kuesioner (Daftar Pertanyaan), yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, menurut Arikunto (2006:151) menyatakan bahwa angket atau kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.

### Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh.

### Interprestasi Data

#### *Skala Likert*

Menurut Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh penelitian yang selanjutnya disebut variabel penelitian dari daftar kuesioner atau jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

**TABEL :**  
**DAFTAR SKOR JAWABAN PERNYATAAN**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono(2010:93)*

#### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Sugiyono (2006:123) analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh fungsi atau pengaruh kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 20. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

$b_1b_2$  : Koefisien regresi masing-masing variabel

$X_1$  : Pengembangan Karir

$X_2$  : Motivasi

a : Konstanta

e : Error

### Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan di gunakan uji F  

$$R^2 / (K-1)$$

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / n - K}$$

R : Nilai Koefisien Korelasi berganda

K : Jumlah Variabel bebas

n : Jumlah sampel

F hitung : Nilai F yang dihitung

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel :**

**Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1  
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.356	1	26.356	2.667	.113 <sup>b</sup>
Residual	306.372	31	9.883		
Total	332.727	32			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap variabel Motivasi ( $X_2$ ) dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi  $X_1$  terhadap  $X_2$  adalah sebesar 0,113 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi dapat diartikan bahwa Pengembangan Karir ( $X_1$ )berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama.

**Tabel :**

**Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1  
Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1172.504	2	586.252	1068.125	.000 <sup>b</sup>
Residual	16.466	30	.549		
Total	1188.970	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur dalam penggunaan analisis regresi untuk menguji hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

#### Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{(1 - R^2)}$  maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut :

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 1 : Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,079)} \\ &= \sqrt{0,921} \\ &= \mathbf{0,959} \end{aligned}$$

#### Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus  $\sqrt{(1 - R^2)}$  maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variabel tergantung sebagai berikut :

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 2 : Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,986)} \\ &= \sqrt{0,014} \\ &= \mathbf{0,118} \end{aligned}$$

### Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

- a.) Pengaruh langsung antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ )

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_2 &= \rho_{21} \times \rho_{21} \\ &= 0,144 \times 0,144 \\ &= 0,020736 \end{aligned}$$

- b.) Pengaruh langsung antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y1} \times \rho_{y1} \\ &= 0,948 \times 0,948 \\ &= 0,898704 \end{aligned}$$

- c.) Pengaruh langsung antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y2} \times \rho_{y2} \\ &= 0,063 \times 0,063 \\ &= 0,003969 \end{aligned}$$

- d.) Pengaruh tidak langsung antara Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ )

$$X_1 \text{ terhadap } Y \text{ } \Omega \text{ } X_2 = \rho_{y1} \times \rho_{12} \times \rho_{y2}$$

$$= 0,948 \times 0,144 \times 0,063$$

$$= 0,008600256$$

### Pengujian Pengaruh Tidak langsung (Intervening)

1. Pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ ) :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,063)^2 \times (0,088)^2 + (0,144)^2 \times (0,042)^2 + (0,088)^2 \times (0,042)^2}$$

$$= \sqrt{0,000080974656}$$

$$= 0,0089985752205$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$= \frac{0,144 \times 0,063}{0,0089985752205}$$

$$= 1,6973$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 1,6973$  di atas dengan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,6909 untuk signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1,6973 > 1,6909$ )

### Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima atau ditolak, maka dapat digunakan dasar pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

1. Dari analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,633$ , pada sign = 0,113 dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ )
2. Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 43,912$  dengan sign 0,000 dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Demikian pula Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,481$  dengan sign 0,149 dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. Dari analisis pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,6973$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 1,6909$  pada sign  $\alpha = 0,05$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ )

## IV. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi di Badan Keuangan Daerah Kota Sungai Penuh sebagai berikut:

1. Dari analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,633$ , pada  $sign = 0,113$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Motivasi ( $X_2$ )
2. Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 43,912$  dengan  $sign 0,000$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Demikian pula Berdasarkan analisis pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,481$  dengan  $sign 0,149$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
4. Dari analisis pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,6973$  lebih besar dari pada  $t_{tabel} = 1,6909$  pada  $sign \alpha = 0,05$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Motivasi ( $X_2$ )

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Perusahaan Remaha Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atma Negara, Ni, Made, Chandra, Megita. 2014. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Perseroan) Kabupaten Jembrana". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol:4 No. 1 Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat : PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handok, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan SDM. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku I. Terjemahan Diana. Bandung: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurnia, Adil. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University. Yogyakarta.
- Raymond A. Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat. Jakarta.
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Prenhallindo. Jakarta.
- Robinson dan Corners. 2000. *Manajemen (Edisi 7)*. Jakarta: Pt. Indeks Group Gramedia.
- Sarwoto. 1983. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Keempat. Ghalia : Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketiga Belas)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyandi, Herman & Garniwa, Iwa (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunoyo, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku.
- Wursanto, Drs. Ig. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Yossa Sevy, dkk. 2013. “Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol: 11 No. 4. Sumsel : Universitas Sriwijaya.