



---

## DAMPAK SISTEM PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANG BEKASI

Dewi Anita Simamora<sup>1</sup>, Dian Sudiantini<sup>2</sup>, Bintang Narpati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail : [202010325137@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325137@mhs.ubharajaya.ac.id)

---

### Article History:

Received:27-01-2024

Revised :05-02-2024

Accepted:12-02-2024

### Keywords:

Pengembangan Karir,  
Penghargaan

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengembangan Karir dan Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 100 orang karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi (2) Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

---

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi kemajuan teknologi dan berubah nya sifat pekerja saat ini, setiap organisasi dan perusahaan di tuntut untuk dapat bersaing secara kooperatif agar mampu bertahan dan terus berkembang demi kemajuan perusahaan dan organisasi. kemajuan organisasi dan perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing (Sukarno,2020) Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Mittra Candana et al., 2023)

PT Indomarco Prismatama, beroperasi sebagai Indomaret, adalah jaringan pengecer waralaba di Indonesia. Indomaret merupakan salah satu anak perusahaan Salim Group. Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m<sup>2</sup>. Indomaret mulai berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai pada Agustus 2023 mencapai 22.077.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu (Yolinza & Marlius, 2023)

Dalam hasil kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan hasil omset penjualan dan terjadi penurunan sebesar Rp. 5.000.000.000 (milyar) dalam kurun waktu 1 tahun. Berdasarkan besarnya penurunan omset sales penjualan dapat disimpulkan terjadinya penurunan tingkat pengembangan karir dan penghargaan yang di dapat karyawan dari Perusahaan karena Perusahaan tidak bisa meningkatkan pengembangan karir dan penghargaan jika hasil kinerja karyawan menurun.

Karyawan yang mendapatkan penghargaan atau insentif pada tahun 2022 dan 2023 terdapat penurunan sebanyak 5.328 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi dikarenakan sejak tahun 2023 karyawan team toko tidak lagi mendapatkan insentif setiap bulan melainkan hanya 1 tahun sekali dan hal ini menyebabkan salah satu penyebab penurunannya kinerja karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan memiliki perananan penting untuk meningkatkan kualitas kerja. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diharapkan dapat memotivasi karyawan tersebut agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

Salah satu karyawan toko Indomaret Purwokerto, Jawa Tengah, menerima apresiasi dari Manajemen Indomaret berupa perjalanan ke Jepang. Mulanya, Vania dikenal masyarakat melalui kemampuannya dalam berbahasa Jepang saat berkomunikasi dengan salah seorang content creator asli Jepang, Kenji adalah Warga Negara Jepang yang mendapat beasiswa untuk mempelajari Bahasa Indonesia di Universitas Indonesia. Atas talenta yang dimilikinya, Regional Senior Manager 4 Indomaret, Hendro Susilo dan Branch Manager Indomaret Cabang Yogyakarta, Roy Budianto mendatangi Vania dan memberikan sebuah amplop coklat yang berisi tiket perjalanan ke Jepang. Reward ini memberikan motivasi bagi Vania dan juga bagi seluruh karyawan Indomaret lainnya untuk bisa meningkatkan prestasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu prosedur untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk mengejar karir yang diinginkan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk memberikan umpan balik berupa kinerja yang baik untuk pengembangan karir yang didukungnya (Ii et al., 2015).

## Penghargaan

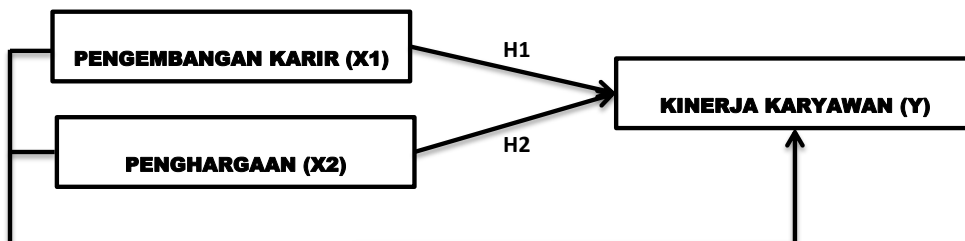
Penghargaan adalah upaya perusahaan menunjukkan rasa perhatiannya kepada karyawan dengan membalaskan jasa atas hasil kerja karyawan dan sebagai dorongan agar karyawan merasa termotivasi, semangat dalam bekerja, dan semakin loyalitas terhadap perusahaan (Louisa, 2023)

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dengan tidak mengesampingkan hak dan kewajibannya, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika, serta tidak bertentangan dengan upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara keseluruhan (Rachman, 2018)

## Kerangka Pemikiran

Kerangka teori ini menghubungkan secara teoritis antara variable X atau variable independent, yaitu Pengembangan Karir (X1), Penghargaan (X2) terhadap variabel Y atau variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibuat pada penelitian, yaitu Sistem Pengembangan Karir, Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Primatama Cabang Bekasi :

H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Penghargaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Pada desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Saputra, 2021)

### Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan dalam pembuatan proposal dimulai pada tanggal 5 Oktober 2023 sampai 31 Desember 2023 dan Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Primatama Cabang Bekasi, yang berada di Komplek Aspec Kawasan Industri Jababeka

1 No, Jl. Jababeka Raya No.15a 6a, Wangunharja, Kec. Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530.

Populasi menurut (Sugiyono,2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data

### **Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono,2020) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis Non probability sampling dengan teknik Purposive sampling.

Dari perhitungan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% jumlah sampel dibulatkan sebanyak 100 orang responden dari 140 karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Random Sampling. Teknik yang berikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sampel.

### **Metode Pengumpulan**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan cara memberikan kepada responden daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2020).

Pengumpulan data yang dilakukan secara random, kuesioner disebarkan secara online melalui Google Form yang berisikan pernyataan atau pertanyaan meliputi Dampak Sistem Pengembangan Karir dan Penghargaan terhadap Kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Penggunaan kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta dapat mendukung penelitian (Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019) Menurut (Sugiyono,2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

### **Metode Analisa Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). program Partial Least Square merupakan pendekatan analisis data yang mendalami himpunan dari blok-blok variabel pengamatan atau observasi tiap blok tersebut, diringkas menjadi suatu variabel laten dan mengeksplorasi hubungan linear antara variabel laten.. Penilaian hasil penelitian yang menggambarkan penelitian yang dituju maka data dari penggunaan Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan tiga tahapan (Rimbani, 2017)

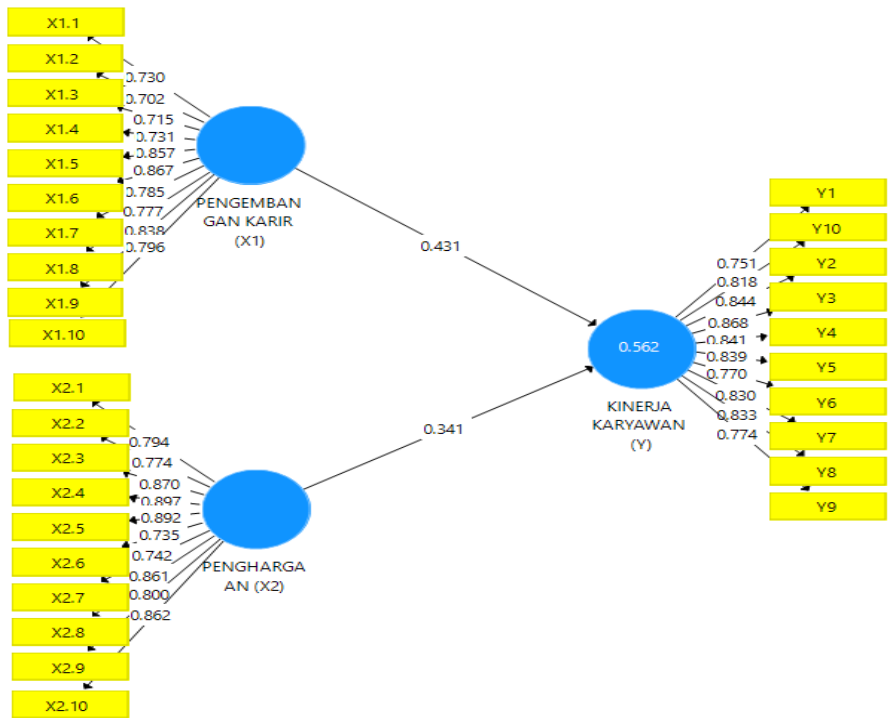
1. Menguji measurement model atau biasa disebut dengan outer model, merupakan tahapan pertama untuk menguji item pada indikator dengan menggunakan validitas dan reabilitas pada tabel.
2. Menguji structural model atau biasa disebut inner model, merupakan tahapan kedua untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

3. Menguji hipotesis ialah tahap ketiga untuk menguji apakah suatu dugaan dapat diterima atau tidak dengan melihat p-values dan t-statistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)**

Menurut (Ghozali,2021) outer model atau pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Tahap analisis pada outer model diukur menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas



Gambar 2 Outer Model

Sumber : data diolah peneliti menggunakan Smart PLS 3.0

**Uji Validitas Konstruk**

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0,70 dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel yaitu pengembangan karir dan penghargaan, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel		Outer Loading	Nilai Standar	Kesimpulan
Pengembangan Karir	X1.1	0,730	0,7	Valid
	X1.2	0,702	0,7	Valid
	X1.3	0,715	0,7	Valid
	X1.4	0,731	0,7	Valid
	X1.5	0,857	0,7	Valid
	X1.6	0,867	0,7	Valid
	X1.7	0,785	0,7	Valid
	X1.8	0,777	0,7	Valid
	X1.9	0,838	0,7	Valid
	X1.10	0,796	0,7	Valid
Penghargaan	X2.1	0,794	0,7	Valid
	X2.2	0,774	0,7	Valid
	X2.3	0,870	0,7	Valid
	X2.4	0,897	0,7	Valid
	X2.5	0,892	0,7	Valid
	X2.6	0,735	0,7	Valid
	X2.7	0,742	0,7	Valid
	X2.8	0,861	0,7	Valid
	X2.9	0,800	0,7	Valid
	X2.10	0,862	0,7	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,751	0,7	Valid
	Y2	0,844	0,7	Valid
	Y3	0,868	0,7	Valid
	Y4	0,841	0,7	Valid
	Y5	0,839	0,7	Valid
	Y6	0,770	0,7	Valid
	Y7	0,830	0,7	Valid
	Y8	0,833	0,7	Valid
	Y9	0,774	0,7	Valid
	Y10	0,818	0,7	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas, memperlihatkan jika semua butir pertanyaan kueioner berstatus valid, karena masing-masing indikator memiliki nilai pearson correlation  $> 0,30$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga semua skor indikator-indikator bisa memberikan representasi

yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

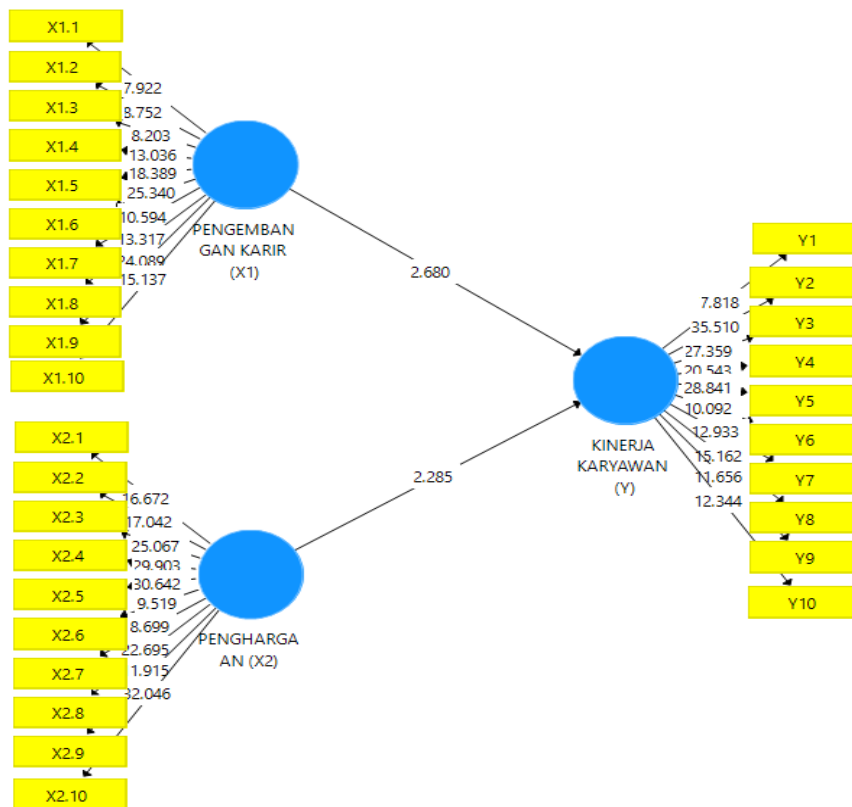
Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Variabel/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE) (>0,5)
Pengembangan Karir (X1)	0,612
Penghargaan (X2)	0,680
Kinerja Karyawan (Y)	0,668

Sumber : Data diolah, 2023

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Inner model bertujuan untuk menguji hubungan dari indikator penyusun variabel (Susanti Louru, 2017) Rangkaian uji dalam model struktural atau inner model adalah menghitung nilai R-Squares.



Gambar 3 Inner Model Penelitian

Sumber : data diolah dengan menggunakan Smart PLS 3.0

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach’s alpha diatas nilai  $\alpha > 0,60$ , jadi instrumen dinyatakan

reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji memakai batas signifikansi sebesar 0,05 untuk melihat pengaruh langsung antar variabel

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel/Konstruk	Original Sampel (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasai (STDEV)	T-Statistik	P-Values
Sistem Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	0,431	0,434	0,161	2,680	0,008
Sistem Dampak Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan	0,341	0,344	0,149	2,285	0,023

Sumber : Output SmartPLS Botstrapping (2023)

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui signifikansinya, penelitian ini menggunakan hipotesis one-tail sehingga angka signifikansinya dilihat dari nilai nilai t-statistik di atas 1.65 untuk signifikansi 0.05.

Berdasarkan uraian di atas, pengujian hipotesis penilaian dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

P-Values memiliki nilai  $0,008 < 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

P-Values memiliki nilai  $0,023 < 0,05$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Sistem Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,431 yang signifikan dengan nilai sig. sebesar 0,008 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada pernyataan kuesioner pelatihan yang diberikan telah



membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bianca, dkk. (2013), Caroline & Susan (2014), Hameed dan Waheed (2011), dan Patrick & Kumar (2011) membuktikan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Sistem Dampak Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi**

Berdasarkan pengujian penelitian, diperoleh hasil bahwa penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Yang berarti bahwa semakin baik penghargaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai thitung variabel penghargaan sebesar 2,285 pada taraf signifikansi di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,023.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama yaitu "terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sajuyigbe et al (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa gaji, bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi karyawan dengan tujuan untuk membuat kinerja menjadi efektif dan efisien.

Penghargaan yang berlaku di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi meliputi gaji, insentif, dan jenjang karir. Untuk pemberian gaji di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi nominal atau besaran gajinya sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka kerjakan dan diberikan per bulannya.

Selain gaji, karyawan juga menerima insentif. Pada divisi tersebut para karyawan bekerja secara kelompok atau team. Kemudian kelompok-kelompok tersebut diberikan target penjualan yang harus dicapai, sehingga ketika target tersebut tercapai maka karyawan bisa menerima insentif yang telah ditetapkan. Dimana besaran insentif bisa mencapai dua kali gaji pokok. Selain gaji dan insentif yang diberikan, karyawan juga bisa mendapatkan jenjang karir yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana untuk jenjang karir karyawan yang bisa menerima adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk menjaga penjualannya tetap bagus dan stabil. Jadi nantinya karyawan tersebut dapat naik ke jabatan yang lebih tinggi baik di perusahaan itu sendiri atau di cabang lain.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi memberikan gaji kepada karyawan divisi penjualan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya, atau dengan kata lain nominal gaji yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan beban kerja mereka. Sehingga mereka akan dapat bekerja lebih baik kedepannya karena karyawan divisi penjualan merasa bahwa dirinya telah dihargai dengan baik oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sistem dampak pengembangan karir dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Menurut hasil penelitian yang didapat selama pelaksanaan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengembangan karir berupa adanya materi pelatihan yang diberikan secara lengkap oleh perusahaan, selalu ada interaksi antara bawahan dan atasan untuk mencapai target perusahaan dan memotivasi karyawan agar lebih semangat sehingga karyawan dapat mencapai target sehingga pengembangan karir atas karyawan dapat lebih mudah dicapai karyawan.
2. Penghargaan menunjukkan bahwa dengan sekecil pujian dari atasan menambah semangat karyawan dalam bekerja, pemberian tunjangan, bonus dan insentif bagi karyawan yang dapat menyelesaikan target pekerjaan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan pada karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.

## **SARAN**

Dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis bagikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya terkait hasil dari penelitian ini :

1. Bagi akademis  
Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat menambah ilmu khususnya pada pengembangan karir dan penghargaan didalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan  
Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian diharapkan kedepannya perusahaan lebih mau memperhatikan saran atau masukan dari karyawannya. Dimana dalam hal ini berkaitan dengan fasilitas yang menunjang kinerja karyawan seperti halnya membuat program pelatihan, program prestasi kerja dan latar belakang pendidikan guna meningkatkan pengembangan karir terhadap karyawan dan pemberian gaji, insentif dan bonus yang sesuai dengan hasil pencapaian kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mendapatkan penghargaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bekasi.
3. Bagi peneliti  
selanjutnya Diharapkan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperbanyak variabel-variabel pada penelitian ini. Seperti motivasi, disiplin kerja dan lainnya.

## DAFTAR REFERENSI

- [1] Doktor, P., Manajemen, I., Sarjana, P., Ekonomi, F., Islam, U., & Agung, S. (2023). PENGEMBANGAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MASLAHAH KNOWLEDGE-BASED SKILLS Disertasi.
- [2] Hidayat, Z. (n.d.). Penelitian Pada Perusahaan Pembayaran Di Bengkulu. repository.unib.ac.id/8228/1/IV,V,LAMP,I-14-zul-FE.pdf
- [3] Ii, B. A. B., Pustaka, T., & Hipotesis, D. A. N. (2015). Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir - Siagian 2014. 12–52.
- [4] Juli, E., Radiansyah, A., & Suhardi, E. (2018). Rakhmat Muqoddim, Ahmad Yani Hazir dan Zufriady. 4(1).
- [5] Kutlu, T. (2023). No Titleการบริหารจัดการการบริการที่มีคุณภาพใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 4(1), 88–100.
- [6] Louisa, F. et al. (2023). Pengaruh Peningkatan Gaji , Insentif , Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT . Senyum Pesona Timur. Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1, 1–7.
- [7] Mittra Candana, D., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2.1638>
- [8] Natalia, F., Andoko, A., Yanuarti, I., Made, N., Iswari, S., Rizkalla, N., & Simangunsong, E. (2021). ULTIMA Management. 13.
- [9] Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT), 5(1), 30–38.
- [10] Rachman, T. (2018). Pengukuran kinerja. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 10–27.
- [11] Saputra, A. P. (2021). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di LPP RRI Malang. Eprint Repository Software. <http://repository.stiemce.ac.id/id/eprint/1487>
- [12] Saran, D. A. N. (2019). Bab V - 1 Bab V - 2. Ekonomi Islami, variabel X, 46–47. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/25104/%5BCetak Perpusnas%5D Ekonomi Islami Solusi Tantangan Zaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=71](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/25104/%5BCetak%20Perpusnas%5D%20Ekonomi%20Islami%20Solusi%20Tantangan%20Zaman.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=71)
- [13] Statistik, T. D. (2021). BAB V Hasil Penelitian Pada bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian tentang pengaruh motivasi syariah , pengendalian internal dan bentuk organisasi terhadap kinerja untuk mencapai akuntabilitas . Hasil penelitian akan diuraikan dalam beberapa bagian y. 119–193.
- [14] Susanti Louru, K. (2017). Bab iii metoda penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me, 1–9. <http://repository.stei.ac.id/6706/>
- [15] Wwww.kemkes.go.id. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. Satuan Tekad Menuju Indonesia Sehat, 1–90.

- [16] Yolinda, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM KABUPATEN Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.