

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA FRESINDO JAYA  
(MAYORA GROUP) PALEMBANG**



**Skripsi oleh:**

**GITA AMIRA LUTFIA**

**01011381722200**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS**

**EKONOMI**

**2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF  
PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA  
FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP) PALEMBANG**

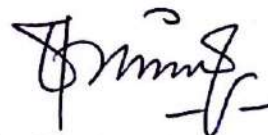
Disusun Oleh :

Nama : Gita Amira Lutfia  
NIM : 01011381722200  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang/Kajian Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanda Persetujuan

Dosen Pembimbing  
Ketua

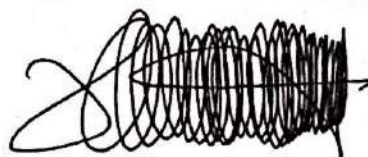


Dr. Hj. Zunaidah, M. Si  
NIP. 196610221992032002

Tanggal

: 14 APRIL 2022

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Tanggal

: 21 Januari 2022

ASLI

20/2/22

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA FRESINDO JAYA (MAYORA GROUP) PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Gita Amira Lutfia

NIM : 01011381722200

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 Agustus 2022 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 24 Agustus 2022

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.si

NIP. 196610221992032002

Anggota

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Anggota

Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Kepala Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP. 19750901199932001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gita Amira Lutfia

NIM : 01011381722200

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Suber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Agustus 2022



Gita Amira Lutfia  
01011381722200

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Jika kamu ingin menjadi orang sukses, kamu harus lawan ketakutanmu. Dengan begitu, apapun masalah yang kamu hadapi, kamu akan siap dalam melewatinya dengan baik.

Wujudkan keinginanmu dengan usaha dan diiringi dengan doa.

**-Gita Amira Lutfia-**

**Kupersembahkan Skripsi ini untuk :**

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Almamater
- ❖ Sahabat - sahabatku
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih atas upaya dan kerja sama semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Palembang, 4 Agustus 2022

Penulis,



Gita Amira Lutfia  
01011381722200

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat berbagai hambatan serta rintangan yang harus dihadapi. Pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Ayah dan Bunda yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya, memberikan nasihat, selalu berkorban, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi di dalam hidupku.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Dr. Yuliani, S.E., MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan nasihat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr.Hj.Zunaidah, SE., M.Si. dan Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
9. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu selama mengikuti studi, serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan hingga penulisan skripsi.
10. Innayah Wulandari., S.E yang selalu menemani dalam proses pengerjaan skripsi, memberikan dukungan dan semangat serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Sahabatku tercinta (Naya, Yefy, Yutri, Caca, Ommy, Jasmine, Roby, Aldi, Nisa) yang selalu memberikan doa dan support dalam proses pengerjaan Skripsi ini.
12. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dan InshaAllah dalam prakteknya nanti.
13. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan mohon maaf apabila ada pihak yang tidak disebutkan. Semoga kebaikan dari seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan balasan yang berlimpah atas kebaikannya.



ASLI

22/22-4  
19

## ABSTRAK

### Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Oleh:

Gita Amira Lutfia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Sampel yang diambil yaitu dari seluruh jumlah populasi sebanyak 124 orang karyawan untuk dijadikan responden. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

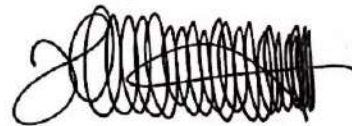
**Kata Kunci :** *Pengembangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.si  
NIP. 196610221992032002


Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUTAN MANAJEMEN 2/22 4  
FASIL 1 SK 113

**ABSTRACT**

**THE IMPACT OF EMPLOYEE DEVELOPMENT AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TIRTA FREINSO  
JAYA (MAYORA GROUP) PALEMBANG**

**By:**

**Gita Amira Lutfia**

The aims of the study is to determine the effect of employee development and work motivation on employee performance at PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. The sample taken from the entire population of 124 employees to be used as respondents. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that employee development has a positive and significant effect on performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and employee development and work motivation together have an influence on employee performance.

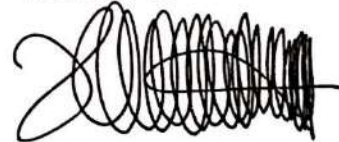
**Keywords: *employee development, motivation, empolyee performance***

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.si  
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Acknowledge,

The Head of Management Departement

As 

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Gita Amira Lutfia

NIM : 01011381722173

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

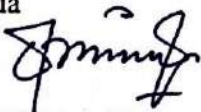
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM  
NIP. 198907112018031001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Gita Amira Lutfia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang 17 Februari 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : JL. Angkatan 66 Komplek Perumahan Pelita Abadi RT  
28 B.1  
Alamat Email : gitaamiralutfia17@gmail.com  
No. HP : 081369549494

### **PENDIDIKAN FORMAL**

Sekolah Dasar : SD Muhammadiyah 1 Palembang  
SMP : SMP Negeri 10 Palembang  
SMA : SMA Negeri 06 Palembang  
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Sriwijaya  
Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (IMASFEK)  
Penghargaan prestasi : -

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Hirarki .....	13
2.1.2 Teori <i>Resources Based View</i> .....	14
2.1.3 Pengembangan Karyawan .....	15
2.1.3.1 Metode- metode pelatihan .....	16
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan Karyawan.....	18
2.1.3.3 Jenis-jenis Pengembangan Karyawan .....	19
2.1.3.4 Pelatih dan Instruktur .....	19
2.1.3.5 Indikator Penembangan Karyawan .....	20
2.1.4 Motivasi Kerja.....	21
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	21
2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	22
2.1.4.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	23
2.1.4.5 Jenis-jenis Motivasi Kerja .....	25
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	26
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	26
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.1.5.4 Hubungan Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31

2.3. Kerangka Pemikiran .....	36
2.4 Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	38
3.2. Rancangan Penelitian .....	38
3.3. Sumber Data dan Jenis Data .....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5. Populasi dan Sampel.....	40
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.....	41
3.6.1 Definisi Operasional .....	42
3.6.2 Pengukuran Data variabel .....	43
3.7 Uji Instrumen .....	44
3.7.1 Uji Validitas .....	45
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.7.3 <i>Method Of Succesive Internal</i> (MSI).....	45
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.1 Uji Multikolinieritas .....	46
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.8.3 Uji Autokorelasi .....	47
3.9 Metode dan Rancangan Uji Hipotesis .....	48
3.9.1 Pengujian Rancangan Regresi Berganda .....	48
3.9.2 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49
3.9.3 Pengujian Rancangan Hipotesis .....	49

1. Uji t (Uji Parsial) .....	49
2. Uji F (Uji Serentak) .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	51
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
A. Visi.....	53
B Misi .....	53
4.1.3 Nilai-nilai Perusahaan.....	53
4.1.4 Struktur Organisasi .....	54
4.1.5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	57
4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	60
4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	61
4.1.6 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	62
4.1.6.1 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responde Berdasarkan Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) ....	62
4.1.6.2 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	67
4.1.6.3 Analisis Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	71
4.1.7 Uji Instrumen Penelitian.....	77



4.1.7.1 Uji Validitas.....	77
4.1.7.2 Uji Reliabilitas .....	79
4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.8.1 Uji Multikolinieritas.....	79
4.1.8.2 Uji Heteroskedastisitas .....	80
4.1.8.3 Uji Glejser .....	81
4.1.8.4 Uji Autokorelasi.....	82
4.1.9 Model dan Rancangan Uji Hipotesis .....	83
4.1.9.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	83
1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) .....	83
2. hasil Uji Hipotesis Serentak (Uji F) .....	85
4.1.9.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	87
4.2 Pembahasan .....	88
4.2.1 Pengaruh Variabel Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.2.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	92
4.2.3 Pengaruh Variabel Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Produksi PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang Tahun 2020 .....	5
Tabel 1.2 Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang Tahun 2020 .....	6
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	7
Tabel 1.4 Data Pelatihan Karyawan Pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	8
Tabel 1.5 Data Lingkungan Kerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	41
Tabel 3.2 Pengukuran Data Operasional Variabel Pengembangan Karyawan dan Motivasi Karyawan .....	42
Tabel 3.3 Instrumen Skala Responden .....	44
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden Pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status .....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	60
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ) .....	61
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	65

		Halaman
Tabel 4.8	Persentase Jawaban Responden Pada Setiap Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	68
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ).....	73
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	74
Tabel 4.11	Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	75
Tabel 4.13	Uji Multikolineritas Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.14	Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	78
Tabel 4.15	Hasil olahan Uji Autokolerasi .....	78
Tabel 4.16	Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) .....	79
Tabel 4.17	Hasil Olah Uji Serentak (Uji F) .....	82
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang .....	54
Gambar 4.2 Grafik Pengujian Heteroskedastisitas pada variabel Pengembangan karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) .....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	109
Lampiran 2 Distribusi data pada Identitas Responden.....	110
Lampiran 3a Distribusi Data pada Variabel $X_1$ (Pengembangan Karyawan) .....	112
Lampiran 3b Distribusi Data pada Variabel $X_2$ (Motivasi Karyawan) .....	115
Lampiran 3c Distribusi Data pada Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	117
Lampiran 4a Transformasi Data pada Variabel $X_1$ (Pengembangan Karyawan) .....	120
Lampiran 4b Transformasi Data pada Variabel $X_2$ (Motivasi..... Kerja Karyawan)	125
Lampiran 4c Transformasi Data pada Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	130
Lampiran 4d total hasil Transformasi Data masing-masing variabel .....	138
Lampiran 5a. Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ).....	142
Lampiran 5b Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Karyawan ( $X_2$ ).....	143
Lampiran 5c Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y) .....	144
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y).....	145
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinieritas Durbin Watson terhadap Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan (Y).....	146
Lampiran 8 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan bahwa kedua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas .....	147

Lampiran 8a Hasil Uji Serentak (uji F) dari Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	147
Lampiran 8b Hasil Uji Parsial (uji t) dari Variabel Pengembangan Karyawan ( $X_1$ ), Motivasi Karyawan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	148

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Hasibuan (2016: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Secara perorangan ataupun kelompok sumber daya manusia sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan, memegang peran penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam instansi maupun organisasi karena unsur manusia tersebut memegang peranan dalam melakukan aktifitas suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Dalam keberhasilan pencapaian tujuan dapat dilihat dari suatu hasil kerja karyawan. Untuk memaksimalkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Pentingnya sumber daya manusia ini menyebabkan adanya keharusan dari setiap organisasi atau perusahaan untuk memantau partisipasinya dalam meraih visi dari suatu organisasi atau perusahaan. Pantauan yang dilakukan untuk mencapai visi suatu organisasi contohnya dengan melakukan evaluasi pencapaian atau prestasi apa yang telah diraih oleh sumber daya organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan bisa dilihat ketika karyawan berhasil mencapai tujuan suatu organisasi. Jadi kinerja karyawan

dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut apa dan bagaimana cara mengerjakannya. Setiap pekerja memiliki keterampilan sendiri. Namun, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah pekerja yang memiliki kepribadian sikap dan perilaku. berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan bisa dilihat dari pencapaian dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam waktu tertentu.

Menurut Karyoto (2016: 21) Kinerja karyawan berhubungan dengan perkembangan perusahaan, pada umumnya dilihat dari kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai target kerjanya. Untuk melakukan hal ini bukan yang sangat mudah, tetapi memerlukan bekerja keras dan mendorong untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan. Apabila karyawan termotivasi, maka karyawan akan membuat suatu hal untuk melakukan sesuatu, agar dapat memuaskan keinginannya. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Pentingnya motivasi dan pengembangan yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan suatu organisasi itu ke arah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena pengembangan dan motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016: 68) Pengembangan karyawan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan



karyawan adalah proses persiapan individu untuk bertanggung jawab di dalam sebuah organisasi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual demi terciptanya pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016: 68) guna membantu pengembangan karyawan perlu di beri kesempatan untuk belajar mengarah pada pengembangan karyawan tersebut. Baik karyawan baru maupun karyawan lama pengembangan karyawan sangat diperlukan, supaya karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga dapat menyelesaikan kinerja yang baik untuk organisasinya.

Menurut Robbins (2017:63) Motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang, agar karyawan bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala gaya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerjanya. Atau dalam arti motivasi merupakan perhal yang menimbulkan, menyalurkan serta menunjang sikap manusia biar ingin bekerja, aktif serta bersemangat menggapai hasil yang maksimal.

Menurut Sedarmayanti (2011: 233) Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk menuju pada pencapaian tujuan. Pada mulanya motivasi seorang buat melaksanakan aktivitas timbul karena karyawan merasakan perlunya memenuhi kebutuhan hidup. Apabila kebutuhannya sudah terpenuhi hingga motivasi dapat menurun. Terdapat kepentingan bersama antara karyawan sebagai pekerja dengan perusahaan, karyawan di satu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk

memenuhi kebutuhannya dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadi sehingga mewujudkan prestasi kerja.

PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) merupakan anak perusahaan PT Mayora Indah Tbk Palembang yang berdiri pada tahun 1997 dengan pabrik pertama berlokasi di Tangerang menjadi perusahaan pabrik pada tahun 1990. Kegiatan usaha serta jenis produk yang dihasilkan sesuai dengan anggaran dasarnya, kegiatan usaha perseroan diantaranya adalah bidang industri. Saat ini PT Mayora Indah Tbk memproduksi dan memiliki 6 divisi yang masing-masing menghasilkan berbeda namun terintegrasi.

Berdasarkan data produk yang dihasilkan oleh Mayora Group diatas menunjukkan bahwa Mayora Group mempunyai produk yang inovatif di berbagai bidang olahan makanan dan minuman. Suatu organisasi juga harus memiliki keunggulan tidak hanya dari sisi produk inovatif yang diciptakan tetapi juga dalam pengolahan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Salah satunya adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan faktor penting untuk mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Produk penghasil PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang antara lain : Teh Pucuk Harum, Kopikap, Lee mineral. Berikut adalah data hasil produksi tahun 2020.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Produksi PT.Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group)Palembang**  
**Tahun 2020**

No.	Bulan	Target Produksi	Pencapaian	Presentase %
1.	Januari	8.334.000	8.270.000	99,23
2.	Februari	8.334.000	9.360.000	112,31
3.	Maret	8.334.000	8.190.000	98,27
4.	April	8.334.000	7.890.000	94,67
5.	Mei	8.334.000	8.280.000	99,35
6.	Juni	8.334.000	7.987.000	95,48
7.	Juli	8.334.000	7.967.000	95,60
8.	Agustus	8.334.000	8.230.000	98,75
9.	September	8.334.000	8.120.000	97,43
10.	Oktober	8.334.000	7.898.000	94,77
11.	November	8.334.000	7.976.000	95,70
12.	Desember	8.334.000	8.198.000	98,37

Sumber : PT Titra Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Data tabel dapat menunjukkan bahwa PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang dalam setiap bulannya pencapaian target produksi Mayora tidak tercapai. Pada bulan Januari belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada bulan Februari mengalami pencapaian target. Pada bulan Maret-Desember belum mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Kondisi diatas menunjukkan bahwa PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang mengalami penurunan kinerja karyawan dimana kualitas kerja karyawan yang masih terbilang rendah dan minim ini menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai. Selain itu juga hubungan antar karyawan kurang kerjasama sering terjadi konflik antar karyawan sehingga mempengaruhi kinerja

karyawan dan ini mengakibatkan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya.

Pengembangan karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang kurang optimal dimana pendidikan dan pelatihan yang di berikan tidak terlaksana dengan baik di karenakan sistem pelatihan dan pendidikan melalui online, berbeda dengan pendidikan dan pelatihan dengan secara langsung. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) dengan keadaan sekarang sudah optimal sesuai dengan kondisi yang ditetapkan, hasilnya kurang memuaskan karena ilmu yang diberikan secara online. Menyebabkan kesempatan untuk berkembang dan maju bagi karyawan masih sangat kecil.

**Tabel 1.2**  
**Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang Tahun 2020**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1.	SMA	105
2.	D3/D4/S1/S2	74
Jumlah		179

Sumber : PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang yaitu 124 orang. Yang mencakup tingkat pendidikan SMA berjumlah 50 orang dan tingkat pendidikan S1/S2 berjumlah 74 orang. Dari data ini menunjukkan bahwa pendidikan sangat berkaitan dengan kualitas kinerja karyawan yang didalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi posisi seorang karyawan.

Metode pelatihan serta materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan salah satu karyawan perusahaan bahwa di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Goup) Palembang secara rutin menyelenggarakan kegiatan program pelatihan secara 1 bulan 2 kali pelatihan. Adapun program pelatihan yang dilakukan oleh pegawai PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang**

No.	Jabatan	Pelatihan 2020 (70%)	Pelatihan 2021 (30%)	Jumlah Karyawan
1.	Kepala cabang	-	-	1
2.	Produksi	35	15	50
3.	Tehnik	15	7	22
4.	Human resource	8	4	12
5.	Finance	10	5	15
6.	Laboratorium	12	5	17
7.	Gudang bahan	21	9	30
8.	Gudang produksi	22	10	32
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>	<b>55</b>	<b>179</b>

Sumber : PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Berdasarkan data jumlah karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang, jumlah karyawannya adalah 179 orang yang terbagi dalam beberapa bagian, dimana antara satu bagian dengan bagian lain saling berkaitan antara satu sama lain dan saling bekerja sama guna melancarkan pekerjaan untuk memajukan perusahaan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.

**Tabel 1.4**  
**Data Pelatihan Karyawan Pada PT Tirta Fresindo Jaya**  
**(Mayora Group) Palembang**

Jenis pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan		Jumlah karyawan
	2020	2021	
Pelatihan Ulang	55	34	89
Pengawasan	14	14	24

Sumber : PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 sebagian karyawan sebanyak 89 orang yang mengikuti kegiatan pelatihan, sedangkan pada tahun 2021 karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 24 orang, pelatihan diadakan untuk memaksimalkan pekerjaan karyawan sesuai dengan bidang masing-masing pada PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Tujuan pelatihan ini untuk memajukan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang masih sangat kurang terlihat dari kompensasi yang berupa insentif, peraturan perusahaan yang memberikan insentif pada setiap karyawan yang lembur namun, pada kenyataannya setiap akhir bulan tetap mendapatkan gaji sesuai dengan gaji pokok yang ditetapkan yaitu gaji karyawan untuk golongan karyawan yang paling rendah menerima gaji berdasarkan upah minimum Sumatra Selatan sebesar Rp 3,4 Juta. Insentif yang di berikan perusahaan untuk karyawan golongan 1 sampai 2 menerima insentif sebesar maksimal Rp 300.000 untuk karyawan golongan 3 ke atas menerima insentif maksimal Rp 600.000 ternyata karyawan tidak mendapatkan penambahan insentif hanya menerima gaji sesuai dengan golongan masing-masing karyawan karena faktor utama disebabkan oleh sebagian karyawan ditugaskan

dirumah masing-masing sehingga karyawan yang bekerja kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Kondisi dan keadaan serta suasana dirumah yang berbeda dengan kantor dalam karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai pada standar kerja yang ditetapkan. Misalnya kurangnya fasilitas umum dirumah masing-masing yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja, kemudian karyawan yang bekerja dirumah akan merasakan lelah yang membuat kreatifitas mereka dalam bekerja menurun dan menjadi lambat dalam bekerja. Sehingga membuat hasil kerja karyawan jadi kurang maksimal dibandingkan karyawan bekerja dikantor.

**Tabel 1.5**  
**Data Lingkungan Kerja Karyawan PT Tirta Fresindo**  
**Jaya (Mayora Group) Palembang**

No.	Nama barang / jenis barang	Jumlah barang (unit)	Kondisi Barang	
			Baik	Buruk
1.	Portable Genering Set	1	1	-
2.	Kendaraan Dinas Mobil Pimpinan	1	1	-
3.	Kendaraan Dinas Bermotor Perorangan	5	2	3
4.	Kendaraan Mobil Pick Up Angkutan	5	3	2
5.	Gerobak dorong	6	3	3
6.	Mesin Ketik Manual Portable	1	-	1
7.	Lemari Kayu	10	4	6
8.	Rak Besi	6	2	4
9.	Rak Kayu	6	2	4

No.	Nama barang / jenis barang	Jumlah barang (unit)	Kondisi Barang	
			Baik	Buruk
10.	Filling Cabinet Besi	6	3	3
11.	CCTV	2	3	2
12.	Alat Proses Pengemasan	2	1	1
13.	Mesin Absensi	1	1	-
14.	Meja Kerja	15	10	5
15.	Meja Rapat	5	2	3
16.	Kursi Rapat	50	30	20
17.	Kursi Putar	5	2	3
18.	Meja Komputer	6	2	4
19.	Alat Pembersih	1	2	2
20.	Alat Pemadam Kebakaran	2	2	-
21.	AC	6	3	3
22.	Lemari Buku Arsip	4	3	1
23.	Alat Laboratorium	1	1	2
24.	Internet	1	1	-

Sumber: PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan, keadaan lingkungan kerja sudah baik, tetapi ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan bekerja tidak nyaman, keadaan cuaca dikarenakan alat pendingin ruangan kurang khususnya dipabrik dan kebisingan mesin pabrik tersebut. Luas lingkungan kerja sudah baik namun ada beberapa hal seperti aturan penataan ruangan yang kurang tepat.



Dalam peneliti Nasution (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka pengembangan karyawan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan meningkatkan pengembangan karyawan maka kualitasnya pun akan meningkat dan menghasilkan pekerjaan yang baik.

Dalam penelitian Achmad (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka motivasi karyawan yang tinggi akan berdampak positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan tingginya motivasi yang dimiliki seseorang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Sesuai penjabaran di atas dan fenomena yang terjadi maka dapat dibuat rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) ?

3. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group).

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini ditulis dengan harapan kedepan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terutama untuk peneliti yang menggunakan variabel pengembangan dan motivasi.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian diharapkan bisa memberikan masukan kepada pihak industri dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai pengembangan dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abror, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambah Samo II', *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.1(2), pp. 18–23.
- Bougie R (2013) 'Metode Penelitian Bisnis'- Jakarta Penerbit Salemba Empat
- Damayanti (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Sarana Dan Prasarana Badan SAR Nasional, 12(2), pp. 89–108. Available at: <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/239>.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado', *Emba*, 1(3), pp. 1080–1088.
- Fauzi (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia, 7(1), pp. 72–86.
- Ghozali, P.H.I M. Com, Ph.D, Ca, Akt 'Aplikasi Analisis Multivariate'- Fakultas Ekonomi dan Bisnis univeritas Diponegoro Semarang
- Hasmin (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), pp. 231–245.
- Hasrudy Tanjung, (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura. Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Hasibuan, M.S.P (2016) 'Manajemen Sumber Daya Manusia' Penerbit Bumi Aksara
- Harimulyadi (2016). Pengaruh Peltihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Divisi Produksi PT INDO-EXTRUSIONS Cimahi',
- Kaengke (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado', 6(1), pp. 341–350. doi: 10.35794/emba.v6i1.19099.
- Krisdiantoro, B. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang*, II(2), pp. 85–97.

- Muhammad Kasran (2019). Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi Muhammadiyah Palopo Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota palopo . Variabel dependen, 5(1), pp. 17–24.
- Nurhaedah (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), 7(1), p. 11. doi: 10.31314/pjia.7.1.11-21.2018.
- Pradana, O. (2014). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 7(2), p. 78924.
- Pranata, I. B. (2018). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, Journal Educational Research and Development, 2(1), pp. 103–112.
- RAHAYU/ FUJIA RAHAYU, F. and CAHYONO, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatann Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya, Jurnal Ekonomi Islam, 1(2), pp. 38–45.
- Rita (2017). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpknl Manado, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(3), pp. 2859–2867. doi: 10.35794/emba.v5i3.17178.
- Robbins, S.P (2019) 'Perilaku Organisasi'- Jakarta, Penerbit Salemba Empat
- Sajangbati (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(3), pp. 461–471.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4), pp. 667–678. doi: 10.35794/emba.v1i4.2750.
- Salsabillah, melda (2019). Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2(3), pp. 351–360. doi: 10.31227/osf.io/4g2nx.

- Suryawan (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(10), p. 6002. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p07.
- Sodik, A.M.M.A (2015) 'Metode Penelitian Bisnis'- Yogyakarta, Literasi Media Publishing
- Yusran, A. and Sodik (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari, Jurnal Ilmu Manajemen, 4(3), pp. 1–11.