

PENGARUH DESKRIPSI KERJA, JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINESIA RAYA MEDAN

**Erna Tambun¹, Miska Irani Tarigan², Pandapotan Sitompul³, Anitha Paulina
Tinambunan⁴**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Jl. Setiabudi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : ernatambun090501@gmail.com¹ miska_tarigan@ust.ac.id²
pandapotan@ust.ac.id³ anithapaulina@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to determine the effect of job descriptions, career paths and work motivation on employee performance at PT. Agronesia Raya Medan. The research method used was quantitative, with a sample of 54 respondents participating, which was taken by purposive sampling. Data analysis in this study used SPSS version 25.00. The results of the t test show that partially job descriptions, career paths and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The F test shows that simultaneously job descriptions, career paths and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination of 0.632 means that employee performance can be explained by job description, career path and work motivation variables of 63.2%, while the other 36.8% is explained by other variables not included in this study.

Keywords : PT. Agronesia Raya Medan, job descriptions, work motivation

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi landasan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja. Deskripsi kerja adalah penjabaran kerja, jabatan dan tanggung jawab pekerja. Menurut Handoko (2008:29) deskripsi kerja merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang dan aspek-aspek pekerjaan lainnya. Jika perusahaan membuat deskripsi kerja yang jelas maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Jenjang karir adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Tan (2008:2) berpendapat bahwa karir adalah perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Handoko (2010:225) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Damanik, D.S & Sitompul, P. dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya yang diterbitkan pada jurnal Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah Pasar Horas Jaya. Hal ini

ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 66,483 > F_{tabel} sebesar 3,204 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Horas Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,747 atau 74,1% berarti variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (Damanik & Sitompul, 2022).

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Faradista R Paputungan	Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca	Motivasi dan jenjang karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. bank sulut cabang calaca.
2	Peneliti Indra (2019)	Pengaruh deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada kantor KPPN Magelang.”	Hasil penelitian menunjukkan deskripsi pekerjaan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor KPPN Magelang
3	Liiana dan daniel(2021)	Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Godreg Indonesia jakarta timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah penulis, 2023

PT Agrinesia Raya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan bahan pangan. Yang memiliki usaha dengan konsep mengangkat konten lokal khas daerah yaitu talas dalam bentuk tepung yang dijadikan sebagai bahan makanan yang menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Tepung talas diubah menjadi cake dan kue kering dengan merek dagang bolu lapis menara. Berikut ini disajikan data presentase pencapaian kinerja karyawan pada PT. Agrinesia Raya Medan yaitu:

Tabel 2. Target dan Realisasi Kinerja PT. Agrinesia Raya Medan

Tahun	Target Produksi(pcs)	Realisasi Produksi(pcs)	Persentase
2019	300.000	200.000	66.6%
2020	400.000	300.000	75%

Tahun	Target Produksi(pcs)	Realisasi Produksi(pcs)	Persentase
2021	500.000	400.000	80%
2022	600.000	500.000	83%

Sumber : PT. AGRINESIA RAYA MEDAN

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja PT. Agrinesia Raya Medan belum mencapai target. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dari tahun 2019-2022 presentase data kinerja belum pernah mencapai 100%. Hal ini kemungkinan besar kinerja karyawan belum maksimal. Diduga penurunan realisasi produksi pada PT. Agrinesia Raya Medan dipengaruhi faktor deskripsi kerja, jenjang karir, dan motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Deskripsi Kerja

Deskripsi kerja adalah penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerjaan. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total dari sebuah perusahaan. Dessler (2010:110) menyatakan deskripsi kerja adalah suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, dan kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan.

Deskripsi kerja dilakukan sebagai landasan bagi banyak aktivitas sumber daya manusia. Menurut Simamora dalam sunyoto (2015:84), adanya deskripsi pekerjaan memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan sebagai berikut:

Desain organisasi. Deskripsi pekerjaan melengkapi instrumen-instrumen deskriptif lainnya, seperti bagan organisasi, ketepatan-ketepatan fungsi unit kerja dengan memberikan informasi yang lebih lengkap tentang hubungan-hubungan organisasional dan keluaran. Klarifikasi tanggung jawab. Deskripsi pekerjaan membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman atau penjelasan. Gambaran yang jelas apa yang akan menjadi tanggung jawab seorang individu dapat mengurangi kesalahpahaman dan ambiguitas. Rekrutmen. Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk membuat iklan rekrutmen dan memberikan informasi tambahan kepada pelamar tentang lowongan - lowongan pekerjaan. Desain tes. Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk mengidentifikasi calon-calon pekerja, apakah dia mengaitkan item-item tes dengan persyaratan pekerjaan. Wawancara. Deskripsi pekerjaan memberikan informasi yang ringkas dan lengkap kepada pewawancara tentang pekerjaan. Orientasi. Deskripsi pekerjaan akan membantu menentukan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan menolong karyawan baru memahami secara jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya. Pelatihan. Deskripsi pekerjaan dapat dipakai untuk penentuan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan untuk kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Jenjang Karir

Jenjang karier (*career ladder*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Menurut Sutrisno (2009:165), jenjang karir secara umum disiapkan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan untuk mengembangkan usahanya dengan dukungan penuh dari para karyawannya yang berkualitas karena telah berpengalaman melalui penelitian jenjang jabatan-jabatan organisasi atau institusi dari bawah sampai ke atas.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mengembangkan jenjang karir menurut (Riset & Dan, 2013) yaitu: Perencanaan Karir. Perencanaan karir adalah suatu perencanaan dalam sebuah kelompok atau perusahaan untuk merencanakan proses kenaikan jabatan atau pangkat yang sesuai kemampuannya. Kepuasan Karir. Kepuasan karir adalah perilaku terhadap pekerjaan seseorang, yang telah tercapai sesuai target yang ditentukan, dan mengevaluasi bagi

beberapa pekerjaan yang belum Pengembangan Karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan seorang pekerja dalam menaikkan keilmuan dan pengalaman. Promosi. Promosi adalah peningkatan jabatan yang mana seseorang merencanakan karir dan membuat langkah-langkah yang diperlukan untuk sampai pada tingkat yang lebih tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2010:225).

Menurut Afandi (2018:29) beberapa indikator dari motivasi yaitu :

Daya Pendorong. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda-beda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing. Kondisi kerja. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Pengakuan dari atasan. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. Pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rivai (2015: 14) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan mengalami peningkatan atau penurunan dibutuhkan indikator kinerja, seperti yang dikemukakan oleh: Sutrisno (2016:151) ada 6 indikator kinerja karyawan yaitu:

Hasil Kerja. Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Tanggung Jawab. Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Disiplin. Yaitu taat pada hukum yang berlaku karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Inisiatif Suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, sifat inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agronesia Raya Medan yang berjumlah 120 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling

yaitu menentukan sampel berdasarkan kriteria dengan masa kerja 2 tahun. Jumlah sampel sebanyak 54 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuisioner, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Tabel 3.Operasionalisasi Variabel, Indikator, dan Skala pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Deskripsi Kerja(X1)	Pernyataan tertulis yang menjelaskan mengapa pekerja itu ada, apa yang dilakukan pemegang pekerjaan sebenarnya, bagaimana mereka melakukannya dan dalam kondisi apa pekerjaan itu dilakukan.	1.Tugas Utama 2.Kapabilitas 3.Jenjang pendidikan yang dibutuhkan 4.Kondisi 5.Tipe mutu orang yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan	Likert
2	Jenjang Karir (X2)	Suatu tangga yang urutan anak tangganya melambangkan tingkat-tingkat yang berlainan dalam karir seseorang	1.Sikap atasan dan rekan sekerja 2.Pengalaman 3.Pendidikan 4.Prestasi 5.Faktor Nasib	Likert
3.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah sebagai suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.	1.Daya Pendorong 2.Kondisi Kerja 3.Fasilitas Kerja 4.Pengakuan Dari Atasan 5.Pekerjaan Itu Sendiri	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.	1.Hasil Kerja 2.Pengetahuan pekerjaan 3.Sikap 4.Tanggung Jawab 5.Disiplin 6.Inisiatif	Likert

Teknik Analisis Data

Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut:

$$KK = a + DKX1 + JKX2 + MKX3 + e_i \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- A = Konstanta
KK = Kinerja Karyawan
DS = Deskripsi Kerja
JK = Jenjang Karir
MK = Motivasi Kerja
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 e_i = Error / Tingkat kesalahan estimasi.

HASIL PENELITIAN

Analisis Linier Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.597	3.214		.808	.423
TOTAL_X1	.240	.146	.382	2.195	.033
TOTAL_X2	.321	.111	.289	2.155	.036
TOTAL_X3	.106	.048	.289	2.221	.031

Sumber: *spss* 25:00

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 diatas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2,597 + 0,240X_1 + 0,321X_2 + 0,106X_3$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

1. Nilai Konstanta sebesar 2,597 artinya jika nilai deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan a sebesar 2,597.
2. Deskripsi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,240 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila deskripsi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,240 dan apabila deskripsi kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,240
3. Jenjang karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,321 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila jenjang karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,321 dan apabila jenjang karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,321
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,106 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila motivasi kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,106 dan apabila motivasi kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,106.

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Raya Medan

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil uji (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.597	3.214		.808	.423
TOTAL_X1	.240	.146	.382	2.195	.033
TOTAL_X2	.321	.111	.289	2.155	.036
TOTAL_X3	.106	.048	.289	2.221	.031

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} (2,195) > t_{tabel} (1,676)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Raya Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
2. Nilai $t_{hitung} (2,155) > t_{tabel} (1,676)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Raya Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.
3. Nilai $t_{hitung} (2,221) > t_{tabel} (1,676)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agronesia Raya Medan. Dengan demikian hipotesis diterima.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan peneliti menemukan bahwa variabel motivasi kerja lebihh memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronesia Raya Medan

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.346	3	44.115	28.589	.000 ^b
	Residual	77.154	50	1.543		
	Total	209.500	53			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Tabel 6 di atas menunjukkan deskripsi kerja, jenjang karir, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agronesia Raya Medan pada nilai signifikan dibawah 0,05. Dengan demikian diambil keputusan H_0 ditolak dan menerima H_1 .

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.610	1.242

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,632 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja sebesar 63,2% sedangkan 36,8% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Secara simultan variabel deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agronesia Raya Medan. Variabel deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Agronesia Raya Medan. Variasi deskripsi kerja, jenjang karir dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 0,632 atau 63,2%. Sisanya sebesar 36,8% lagi dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja.

Sebaiknya PT Agronesia Raya Medan lebih meningkatkan motivasi kerja dengan cara memaksimalkan lagi kondisi kerja, fasilitas kerja, dan daya pendorong sehingga tingkat kinerja karyawan kan semakin meningkat. Sebaiknya PT Agronesia Raya Medan lebih memperhatikan lagi deskripsi kerja dengan menejelaskan lebih detail tugas utama, kapabilitas dan jenjang pendidikan yang sesuai dengan jabatan atu posisi yang diduduki Karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaiknya perusahaan memperhatikan kembali prestasi kerja yang sudah di dapat karyawan, pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja, dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon, (2007) *leadership inovaton*, London.
- Afandi, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator) Nusa Media Yogyakarta.
- Ahmad Tohardi, (2002) *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Bandung
- Alwi, Syafaruddin (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE yogyakarta.
- Bintoro dan Darianto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja* Cetakan Satu Yogyakarta Gafa Media.
- Damanik D. S., & Sitompul, P. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah pasar horas jaya. *seminar nasional manajemendan akuntansi, 1(1)*
- Dessler, Gary (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba empat.
- Edy, Sutrisno (2019) *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Jakarta Kencana

- Handoko, T. Hani (2010) *Manajemen personalia dan sumeberdaya manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu.SP. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki (2014) *Perilaku Organisasi* Edisi 9, Buku 1 Jakarta : Salemba 4.
- Mangkunegara (2015) *Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan Keduabelas Remaja Rosdayakarya : Bandung Depok PT Raja Grafindo.
- Mathis, Robert L, dan Jakson Jhon H (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: salemba 4
- Mondi.R.Wayne (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Rifai, Verthzal (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Untuk Perusahaan Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono(2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edi (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Kencana Prenada Media Grup Jakarta.
- Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Kencana Prenada Media Grup Jakarta.
- Sunyoto, Danang (2015) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama) Yogyakarta : CAPS (*Center of Academi Publishing Service*)
- Sunyato, Danang (2019) *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Wahjono, Setot Iman. (2010) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi dan Penelitian). Jakarta. Salemba 4