

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, REMUNERASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT.SAFARI JAYA ABADI BONDOWOSO

Setiawan Agung Wijayaguna, Nursaid, Dwi Cahyono*
*Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember
setiawanagung@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening. Penelitian dilaksanakan pada PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso dengan jumlah Populasi dan Sampel sebanyak 72 responden dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan aplikasi Warp PLS 5.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Pengembanagan Karir, Remunerasi, Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja

ABSTACT

This study aims to determine the effect of Career Development, Remuneration and Competence on Employee Performance through Motivation as an Intervening variable. The research was conducted at PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso with a total population and sample of 72 respondents were analyzed using the Structural Equation Model (SEM) using the Warp PLS5.0 application. The results of this study prove that career development has a positive and significant effect on work motivation. remuneration has a positive and significant effect on work motivation. competence has no significant effect on work motivation. career development has a positive and significant effect on employee performance. remuneration has a positive and significant effect on employee performance. competence has no significant effect on employee performance. work motivation, has a positive and significant effect on employee performance. career development has a positive and significant effect on employee performance through work motivation. remuneration has a positive and significant effect on employee performance through work motivation. competence has no significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Career Development, Remuneration, Competence, Motivation, and Performance

1. PENDAHULUAN

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Simamora, 2017). Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Senada juga Simamora (2006), manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Azhad (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Menurut Moeheriono (2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu.

Pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan Fahmi (2013). Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Pendapat ahli mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja tidak selalu selaras dengan hasil penelitian. Kajian empiris membuktikan bahwa terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori, dkk (2017) penelitiannya menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja. Renaldy dkk (2015) menyatakan ecar parsial variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh sedangkan variabel perencanaan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Jayusman dan Khotimah (2012) juga

menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Reflita, dan Yulia Efni (2014) dalam jurnanya menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja

Selain penelitian yang menentang pendapat ahli, berikut ini merupakan hasil penelitian yang mendukung kajian teoritis mengenai peningkatan kinerja. Penelitian Bahri.(2016) menyatakan Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Suryawan, dan Suwandana (2019) Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan teori diatas maka objek penelitian ialah pada . PT. Safari Jaya Abadi berlokasi di Jl. KH Zainul Arifin No. 01 Bondowoso. PT. Safari Jaya Abadi adalah suatu perusahaan barang dan jasa distribute obat-obatan dan bahan farmasi yang didirikan pa tanggal 30 november 2011. PT. Safari Jaya Abadi didukung personel yang kompeten dan berpengalaman dalam menjalankan jasa distribusi obat-obatan dan farmasi. Guna meningkatkan kemampuan dalam persaingan global serta memperluas pangsa pasar PT. Safari Jaya Abadi berorientasi pada layanan pelanggan dan standar manajemen mutu dalam lingkup yang paling sederhana. Adapun visi PT. Safari Jaya Abadi adalah “ menjadi distributor obat-obatan dan bahan farmasi yang terbaik dan terpercaya untuk kepuasan pelanggan dan para pihak yang berkepentingan”

Sedangkan misi PT. Safari Jaya Abadi ialah: menyediakan obat-obatan dan bahan farmasi yang diperlukan oleh para klien diantaranya rumah sakit, dinas kesehatan dan puskesmas dengan memperhatikan unsur harga, kualitas dan ketepatan waktu pelayanan pada konsumen; membuka lapangan kerja yang memperhatikan unsur-unsur keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja dan sekitar untuk meningkatkan kesejahteraan bersama;

Obat menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2016 adalah bahan atau paduan bahan, termasuk produk biologi yang digunakan untuk mempengaruhi atau menyelidiki sistem fisiologi atau keadaan patologi dalam rangka penetapan diagnosis, pencegahan, penyembuhan, pemulihan, peningkatan kesehatan dan kontrasepsi untuk manusia.

Obat merupakan unsur yang sangat penting dalam upaya penyelenggaraan kesehatan. Penanganan dan pencegahan berbagai penyakit tidak dapat lepas dari tindakan terapi dengan obat atau farmakoterapi. Berbagai pilihan obat saat ini tersedia, sehingga obat harus selalu digunakan secara benar agar memberikan manfaat klinik yang optimal (Badan POM, 2017).

Ketua Umum Pengurus Besar Ikatan Dokter Indonesia (IDI) periode 2006-2009, secara internasional obat hanya dibagi menjadi 2 yaitu obat paten dan obat generik. Obat paten adalah obat yang baru ditemukan berdasarkan riset dan memiliki masa paten yang tergantung dari jenis obatnya. Menurut UU No. 14 Tahun 2001 masa berlaku paten di Indonesia adalah 20 tahun. Selama 20 tahun itu, perusahaan farmasi tersebut memiliki hak eksklusif di Indonesia untuk memproduksi obat yang dimaksud. Perusahaan lain tidak diperkenankan untuk memproduksi dan memasarkan obat serupa kecuali jika memiliki perjanjian khusus dengan pemilik paten.

Berdasarkan visi misi dan peranan obat-obatan yang telah diatur oleh kementerian, maka PT. Safari Jaya Abadi berlokasi di Jl. KH Zainul Arifin No. 01 Bondowoso dalam menjalankan aktifitas kinerja perusahaan sebagai distributor yang bekerja sama dengan rumah sakit dinas kesehatan serta berbagai pihak yang berkepentingan dalam kebutuhan ketersediaan obat-obatan dan juga melayani secara umum, PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso masih terdapat kendala pelayanan ialah sebagai berikut:

Tabel 1 pelaksanaan kinerja karyawan PT Safari Bondowoso

No	Pelaksanaan kegiatan karyawan	Target realisasi Kinerja karyawan (100%)
1	Penyaluran obat terhadap klien	78,7 %
2	Ketersediaan obat	82,3 %
3	Varian obat yang di sediakan	85,2 %
4	Tingkat pelayanan karyawan berdasarkan data survei	82,9 %

Sumber: PT Safari Bondowoso 2021

Berdasarkan data kinerja yang karyawan PT Safari Jaya Abadi dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih belum mencapai optimal hal ini juga berkendala dengan tingkat pendapatan perusahaan. PT. Safari Jaya Abadi juga membuka peluang bagi investor untuk menanam saham pada perusahaan. Hal

ini juga berdampak baik jika dalam ketersediaan bahan obat-obatan serta jumlah pendapatan perusahaan semakin meningkat. Peningkatan pendapatan juga tidak terlepas dari peranan manajemen perusahaan terutama kinerja karyawan.

Peneliti dalam mengkaji permasalahan yang didapat maka peneliti mendapatkan fenomena kinerja karyawan pada PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso ialah “Kurang Efektifitas Kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas fungsi”. Mengacu pada fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai solusi dalam penelitian ini ialah pengembangan karir remunerasi dan kompetensi yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *Intervening*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori induk (*Grand Theory*) yang dipakai untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti adalah teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017). Kajian perilaku organisasi terbangun dari beberapa disiplin perilaku meliputi psikologi sosial, sosiologi serta antropologi. Masing-masing kemudian memberikan kontribusi terhadap kajian perilaku organisasi seperti, motivasi, kepribadian, emosi, persepsi, pendidikan, pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, stress kerja, desain kerja, komunikasi, perubahan perilaku, pengambilan keputusan, budaya organisasi, lingkungan, kompensasi, kinerja dan lain-lain. Dari teori Perilaku Organisasi tersebut ditetapkan 4 (empat) sub teori Perilaku Organisasi sebagai dasar rujukan penelitian yakni, (1) Kinerja karyawan, (2) Motivasi, (3) Kompetensi, (4) Remunerasi dan (5) Pengembangan Karir.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi (Simamora, 2017). Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (2009) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Azhad (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi.

Kompetensi

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan, pengertian kompetensi kerja adalah suatu keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap orang yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Basori et al., (2017) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Moehertonio (2009) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).

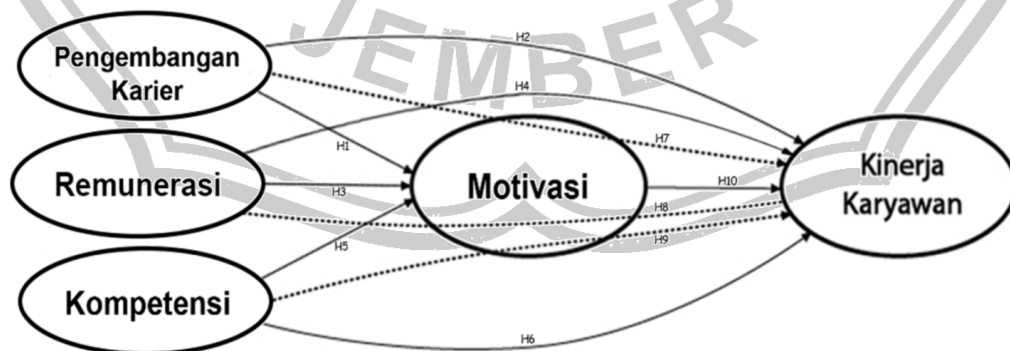
Remunerasi

Menurut Winardi. (2016) adalah: “Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.” Sedangkan pendapat Dessler (2015): “Employee compensastionnis all forms of pay rewards going to employee and arising from their employment.” Lain halnya yang dikemukakan Pora dalam Pangestika Fitriyana (2016): “Suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Remuneration memiliki kata dasar remunerate yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Roberia, 2009). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima.

Pengembangan Karir

Fahmi (2013) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain. Menurut Kadarisman (2013) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengidentifikasi masalah (Sugiyono, 2013). Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel jenuh seluruh populasi (sensus).

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2016) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, satu hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Safari Bondowoso yang berjumlah 72 orang. Menurut (Sugiyono, 2018), Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Safari Abadi Jaya Bondowoso. Tingkat kesalahan, pada penelitian sosial maksimal tingkat kesalahannya adalah 5% (0,05). Makin besar tingkat kesalahan maka makin kecil jumlah sampel. Namun yang perlu diperhatikan adalah semakin besar jumlah sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil jumlah sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2015). Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 72 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 72 orang. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan. Karakteristik ini diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diberikan. Karakteristik responden ini oleh peneliti dibuat kedalam suatu Tabel untuk memudahkan dalam penilaian atau pengambilan kesimpulan.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Responden	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	45	62,5
	Perempuan	27	37,5
	Total	75	100
Usia	20 - 30 tahun	25	34,7
	31 - 40 tahun	20	27,8
	41 - 50 tahun	18	25,0
	51 - 60 tahun	9	12,5
	Total	75	100
Pendidikan	SMA/SMK	27	37,5
	D3	28	38,9
	S1	17	23,6
	Total	75	100

Sumber : Data primer diolah peneliti

Evaluasi *Outer Model* Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008). Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (*cross-loadings factor*) dengan nilai lebih dari 0,70 dan average variance extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,70 untuk uji validitas konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Combined Loadings And Cross-Loadings

X1.1	0.912	0.599	0.415	-0.109	-0.199	Reflect	0.088	<0.001
X1.2	0.805	-1.006	-0.435	0.186	0.052	Reflect	0.091	<0.001
X1.3	0.784	1.786	0.416	-0.116	-0.514	Reflect	0.092	<0.001
X1.4	0.724	0.258	-0.072	0.347	-0.328	Reflect	0.093	<0.001
X1.5	0.784	-1.688	-0.386	-0.268	0.995	Reflect	0.092	<0.001
X2.1	-2.361	0.831	1.416	0.045	-0.195	Reflect	0.090	<0.001
X2.2	1.535	0.816	-1.222	-0.138	-0.447	Reflect	0.091	<0.001
X2.3	0.688	0.662	0.927	0.878	0.446	Reflect	0.095	<0.001
X2.4	-1.322	0.761	0.620	-0.618	0.793	Reflect	0.092	<0.001
X2.5	1.510	0.834	-1.516	-0.042	-0.447	Reflect	0.090	<0.001
X3.1	0.059	-1.466	0.827	1.183	-0.446	Reflect	0.090	<0.001
X3.2	-0.758	0.984	0.801	-0.888	0.287	Reflect	0.091	<0.001
X3.3	0.939	0.139	0.644	0.162	1.364	Reflect	0.096	<0.001
X3.4	0.264	-0.514	0.788	1.564	-2.033	Reflect	0.092	<0.001
X3.5	-0.305	0.886	0.835	-1.922	1.035	Reflect	0.090	<0.001
Z1	-0.359	-0.018	-1.534	0.818	1.72	Reflect	0.091	<0.001
Z2	0.534	-0.293	0.955	0.770	-1.563	Reflect	0.092	<0.001
Z3	-0.268	0.801	0.876	0.692	1.302	Reflect	0.094	<0.001
Z4	1.075	-0.581	-1.640	0.777	1.386	Reflect	0.092	<0.001
Z5	-0.974	0.174	1.506	0.789	-2.206	Reflect	0.092	<0.001
Y1	-0.104	0.550	0.650	-1.856	0.799	Reflect	0.091	<0.001
Y2	-0.206	-0.503	-1.279	0.940	0.786	Reflect	0.092	<0.001
Y3	0.015	1.097	1.041	0.289	0.730	Reflect	0.093	<0.001
Y4	0.154	0.062	-0.097	0.223	0.792	Reflect	0.091	<0.001
Y5	0.143	-1.132	-0.250	0.452	0.790	Reflect	0.092	<0.001

Sumber : Data primer diolah 2021

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada Tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,05. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 5 Perbandingan Akar dari AVE dengan Korelasi antar Variable

	X1	X2	X3	Z	Y
X1	0.804	0.950	0.955	0.954	0.951
X2	0.950	0.783	0.924	0.951	0.958
X3	0.955	0.924	0.782	0.921	0.934
Z	0.954	0.951	0.921	0.770	0.951
Y	0.951	0.958	0.934	0.951	0.780

Sumber : Data primer diolah 2021

Pada Tabel 5 dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji

validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Pengembangan karir	0.901	0.861
Remunerasi	0.887	0.840
Kompetensi	0.887	0.839
Motivasi	0.879	0.828
Kinerja	0.886	0.838

Sumber : Data primer diolah 2021

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite *reliability coefficients* dan *Cronbach's alpha coefficients* di atas 0,7. Hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

Evaluasi Inner Model

Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) Kompetensi (X3) terhadap motivasi kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) PT. Safari Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No.	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path Coefficient	p-value	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	Motivasi	0,435	0,001	Signifikan
2.	Remunerasi	Motivasi	0,486	0,001	Signifikan
3.	Kompetensi	Motivasi	0,051	0,331	Tidak Signifikan
4.	Pengembangan Karir	Kinerja	0,198	0,039	Signifikan
5.	Remunerasi	Kinerja	0,472	0,001	Signifikan
6.	Kompetensi	Kinerja	0,045	0,351	Tidak Signifikan
7.	Motivasi	Kinerja	0,263	0,009	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2021

a. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,435 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi karyawan (X1) terhadap motivasi kerja (Z).

b. Pengaruh Remunerasai (X2) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Remunerasai (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,486 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

c. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Motivasi kerja (Z)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kompetensi (X3) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,051 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value*

- lebih kecil dari pada α ($0,331 < 0,05$) maka H_0 diterima dengan demikian ada pengaruh tidak signifikan Kompetensi (X3) terhadap motivasi kerja (Z).
- d. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,198 dengan *p-value* sebesar 0,009. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y).
 - e. Pengaruh Remunerasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Remunerasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,472 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y).
 - f. Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,351 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,331 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh tidak signifikan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Z).
 - g. Pengaruh Motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,263 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 8

Tabel 8 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Direct	Indirect	Total.
Pengembangan Karir	Kinerja	0,435	0,114	0,549
Remunerasi	Kinerja	0,486	0,128	0,614
Kompetensi	Kinerja	0,051	0,013	0,064

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa:

- a. Total Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,549 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,435 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,114.
- b. Total Pengaruh Remunerasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,614 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,486 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,128.
- c. Total Pengaruh Kompetensi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,064 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,051 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,013.

Pengaruh tidak langsung dari pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,114 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,435. Disamping itu pengaruh tidak langsung dari variabel remunerasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,128 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel remunerasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,486. Selanjutnya pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,013 yang

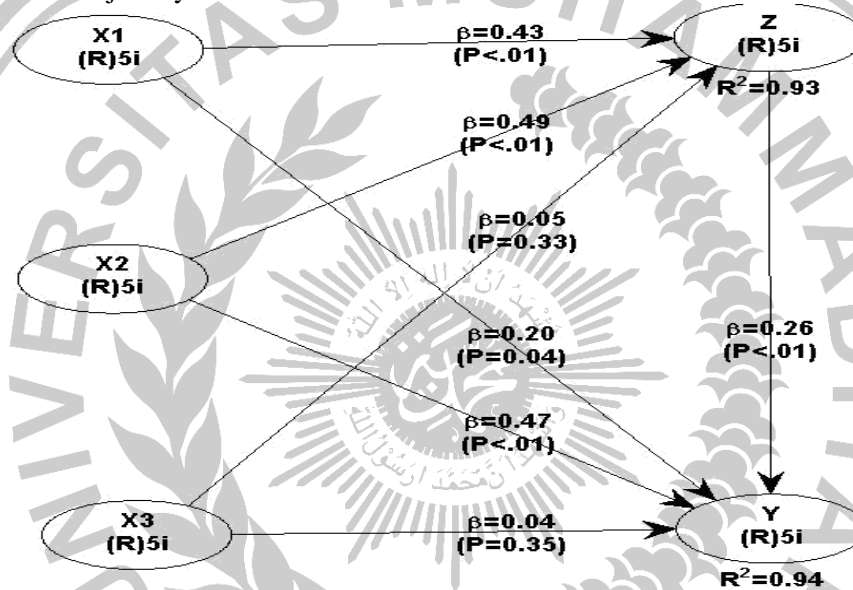
nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,051.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir (X1) remunerasi (X2) dan kompetensi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel motivasi kerja (Z) adalah variabel adalah remunerasi (X2) yaitu sebesar 0,486. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah remunerasi (X2) yaitu sebesar 0,417. Dan variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) adalah variabel remunerasi (X2) yaitu sebesar 0,128.

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja karyawan.



Gambar 2 Hasil Analisis Jalur

Pengujian Model Struktural

Uji model penelitian dilakukan untuk melihat kesesuaian model yang dibangun dalam penelitian. Model penelitian yang baik akan dapat menggambarkan kesesuaian hubungan antara variabel dalam penelitian. Penggunaan WarpPLS 5.0 telah memberikan hasil perhitungan yang menunjukkan kriteria yang digunakan untuk menilai apakah model telah sesuai.

Tabel 9 Uji Model Penelitian

Keterangan	Nilai	Ideal
average path coefficient (APC)	P < 0.003	≤ 0,05
average R-squared (ARS)	P < 0.001	≤ 0,05
average adjusted R-squared (AARS)	P < 0.001	≤ 0,05
average block VIF (AVIF)	4,120	≤ 3,3
average full collinearity VIF (AFVIF)	3,720	≤ 3,3
Cronbach's GoF (GoF)	1.000	besar
Compton's paradox ratio (SPR)	1	1
average squared contribution ratio (RSCR)	1	1
average statistical suppression ratio (SSR)	1	≥ 0,7
average nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	≥ 0,7

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan table 9 dapat diketahui bahwa masing-masing nilai dalam penelitian telah memenuhi kriteria ideal. Nilai APC, ARS, dan AVIF yang memenuhi kriteria ideal menunjukkan bahwa secara keseluruhan model penelitian ini baik. Kecocokan model dapat pula dihitung menggunakan *indeks goodness of fit*. Indeks *goodness of fit* (GoF) didefinisikan sebagai rata-rata geometris atau akar dari rata-rata communality dan rata-rata R^2 untuk semua konstruk endogen (Tenenhaus et al., 2005). Indeks GoF menunjukkan kekuatan prediksi atas model keseluruhan. Nilai GoF memiliki interval antara 0 sampai dengan 1. Nilai GoF yang mendekati angka 1 menunjukkan estimasi model path yang baik (Aker, D'Ambra, dan Ray, 2011). Indeks GoF untuk model penelitian ini sebesar 0,387. Dengan demikian, model struktural yang menjelaskan hubungan keempat variabel memiliki daya prediksi yang baik (fit).

Koefisien Determinasi

Pengembangan karir remunerasi dan kompetensi mampu menjelaskan variable motivasi kerja sebesar 93,1% atau dikategorikan korelasi kuat, dan sisanya sebesar 6,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pengembangan karir remunerasi kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 93,7% atau dikategorikan korelasi kuat, dan sisanya sebesar 6,3% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,435 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan pengembangan karir (X1) terhadap motivasi kerja (Z) terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan karir yang memberikan dampak terhadap motivasi kerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan karir memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ma'mun, (2018) dimana pengembangan karir seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk pemberian peluang pendidikan, mengikutkan pelatihan, melakukan kebijakan mutasi, dan pemberian promosi yang diberikan pada karyawan, sehingga berpengaruh langsung terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari peningkatan hasil kerja secara kuantitas, kualitas, efisien, efektif, dan menunjukkan sikap loyalitas. Berarti pengembangan karir menjadi hal yang berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rulianti & Nurlilah, (2020) dan S. Bahri, (2017) bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, kedua penelitian membuktikan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Remunerasi (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,486 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Remunerasi (X2) terhadap motivasi kerja (Z). Maka hipotesis kedua yang menyatakan Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Safari di Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Diterimanya hipotesis 2 yaitu variabel Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso, Hal ini disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan gaji dan insentif yang memberikan dampak positif terhadap Motivasi. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek Remunerasi terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan para ahli seperti Gina, (2016) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian Remunerasi adalah Motivasi. Jika remunerasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Motivasi merupakan proses yang berperan pada

intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi/remunerasi yang diberikan oleh suatu organisasi sesuai dengan yang pegawai harapkan, maka akan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berarti remunerasi menjadi hal yang berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Teja, (2017) dan Annisa Miftah Nuzulla, (2019) bertujuan untuk menguji apakah remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, kedua penelitian membuktikan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompetensi (X3) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,051 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih besar dari pada α ($0,331 < 0,05$) maka H₀ diterima dengan demikian ada pengaruh tidak signifikan Kompetensi (X3) terhadap motivasi kerja (Z). Maka hipotesis ketiga yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Safari di Kabupaten Bondowoso tidak terbukti kebenarannya atau H₃ ditolak.

Analisis data dan interpretasi hasil pengolahan data diatas akhirnya dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso. Ditolaknya hipotesis 3 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan disebabkan adanya aspek-aspek yang tidak relevan dan perlu perbaikan untuk memberikan dampak signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,198 dengan *p-value* sebesar 0,009. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,039 < 0,05$) maka H₀ ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesis empat yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H₄ diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan karir telah mampu menciptakan kinerja karyawan. Juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa secara umum responden setuju atau memberikan respon positif terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan pengembangan karir memberikan dampak positif terhadap Kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ramli & Yudhistira, (2018) Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan maka diharapkan hasil kinerja mereka dapat optimal. Kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Berarti pengembangan karir menjadi hal yang berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suryawan & Suwandana, (2019) dan Sihombing, (2020) bertujuan untuk menguji apakah pengembangan karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kedua penelitian membuktikan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Remunerasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,472 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H₀ ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan remunerasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesis kelima yang menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H₅ diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan remunerasi telah mampu menciptakan kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini apabila PT. Safari di Kabupaten Bondowoso menerapkan remunerasi yang baik tentunya akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ramli & Yudhistira, (2018) Dengan memperhatikan kompensasi/remunerasi karyawan maka diharapkan hasil kinerja mereka dapat optimal. Jadi remunerasi menjadi hal yang berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sihombing et al., (2020) dan Asmiatiningsih, (2018) bertujuan untuk menguji apakah remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, kedua penelitian membuktikan bahwa variabel remunerasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,351 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih besar dari pada α ($0,331 < 0,05$) maka H_0 diterima dengan demikian ada pengaruh tidak signifikan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Maka hipotesis Keenam yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso tidak terbukti kebenarannya atau H_6 ditolak.

Analisis data dan interpretasi hasil pengolahan data diatas akhirnya dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Safari Jaya Abadi Bondowoso. Ditolaknya hipotesis 6 yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan disebabkan adanya aspek-aspek yang tidak relevan dan perlu perbaikan untuk memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,263 dengan *p-value* sebesar 0,001. Karena nilai *p-value* lebih kecil dari pada α ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y). Maka hipotesis ketujuh yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H_7 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja telah mampu menciptakan kinerja karyawan PT. Safari di Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini apabila PT. Safari di Kabupaten Bondowoso menerapkan motivasi kerja yang baik tentunya akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wahyuningsih, (2013) kinerja karyawan sangat tergantung pada motivasi yang mendasari atau mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri terdiri dari upaya pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja dapat ditinjau dari berbagai indikator seperti tanggung jawab, kejujuran, kecakapan, inisiatif dan kepemimpinan. Jadi motivasi menjadi hal yang berperan penting dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mudayana & Suryoko, (2016); Basori, (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan hasil temuan analisis data terdapat beberapa aspek yang harus diinterpretasikan. Aspek-aspek tersebut adalah pembuktian adanya pengaruh, bagaimanakah sifat pengaruh dan berapakah ukuran pengaruh. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, terbukti bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja melalui Motivasi, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan Pengembangan Karir sekaligus. Sifat dari pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi bertanda positif yang dapat diartikan bahwa peningkatan Pengembangan Karir searah dengan peningkatan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kedelapan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,114 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,435.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil temuan analisis data terdapat beberapa aspek yang harus diinterpretasikan. Aspek-aspek tersebut adalah pembuktian adanya pengaruh, bagaimanakah sifat pengaruh dan berapakah ukuran pengaruh. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, terbukti bahwa variable Remunerasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan melalui Motivasi, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan Remunerasi sekaligus. Sifat dari pengaruh variable Remunerasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi bertanda positif yang dapat diartikan bahwa peningkatan Remunerasi searah dengan peningkatan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kesembilan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel remunerasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,128 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel remunerasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,486.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil temuan analisis data terdapat beberapa aspek yang harus diinterpretasikan. Aspek-aspek tersebut adalah pembuktian adanya pengaruh, bagaimanakah sifat pengaruh dan berapakah ukuran pengaruh. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, terbukti bahwa variable Kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan melalui Motivasi, artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan Kompetensi sekaligus. Sifat dari pengaruh variable Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi bertanda positif yang dapat diartikan bahwa peningkatan Kompetensi searah dengan peningkatan Kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis kesepuluh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* motivasi kerja (Z) sebesar 0,013 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel kompetensi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,051.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Remunerasi dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian membuktikan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh motivasi kerja.
2. Hasil pengujian membuktikan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menolak hasil penelitian yang mendukung teori serta berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja (*Gap*).
4. Hasil pengujian membuktikan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian membuktikan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan remunerasi berpengaruh kinerja karyawan.
6. Hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menolak hasil penelitian yang mendukung teori serta berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (*Gap*).

7. Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Hasil pengujian membuktikan pengembangan karir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.
9. Hasil pengujian membuktikan remunerasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.
10. Hasil pengujian membuktikan kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Dengan nilai pengaruh tidak langsungnya lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Keterbatasan Penelitian

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini membutuhkan waktu pengumpulan data yang cukup lama, mengingat lingkup penelitian ini Seluruh karyawan PT. Safari Abadi Jaya Bondowoso.
2. Masih kurang optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi.
3. Keterbatasan peneliti membaca output dari hasil Analisa WarpPLS yang berupa notepad juga termasuk keterbatasan dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan remunerasi signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun kompetensi hanya berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Berdasar hasil tersebut, PT. Safari Abadi Jaya Bondowoso perlu meninjau kembali kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai seperti penempatan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I), Jakarta: PT. Pradnya paramitha, Annisa miftah nuzulla. (2019). Pengaruh remunerasi, kompensasi non finansial, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja (studi kasus pada karyawan pt taspen (persero) cabang yogyakarta). 2(1), 50–63.
- Anoraga, Panji, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhad, Muhammad Naely: Anwar dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu.
- Bahri, s., chairatun nisa, y., bahri, s., & chairatun nisa, y. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bahri., d. I. H. S. (2016). *Ecoment global*. Pengaruh nilai akuntansi terhadap pengelolaan keuangan mahasiswa, 1(2), 51–62.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.

- Basori, m. ., prahiawan, w., & daenulhay. (2017a). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi*, vol 1 no 1, 149–158. Retrieved from <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm/article/view/3149>
- Basori, m. ., prahiawan, w., & daenulhay. (2017b). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi*, vol 1 no 1, 149–158.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Evi yuliarti permasari. (2013). 濟無 no title no title. *Journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Edwin B. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Furqan, a. (2016). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama makassar utara. 31–48.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. : Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lolita, g. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan atasan dan remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai pemda jakarta timur. *Jurnal eksekutif*, 13(1), 137–160. Retrieved from <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/111/109>
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Maryadi, y., & misrania, y. (2020). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmiah bina manajemen*, 3(1), 58–67. <https://doi.org/10.33557/jibm.v3i1.829>
- Massie, renaldy, tewal, b., & sendow, g. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*, 15(05), 635–645.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja. Grafindo Persada
- Monday, 2011, *Human Resource Management*, Massachusetts: Allvn & Bacon
- Mudayana, f. I., & suryoko, s. (2016). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan bagian produksi pt. Sai apparel industries semarang). *Jurnal ilmu administrasi bisnis s1 undip*, 5(1), 196–205.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat*, Salemba. Empat,
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nurlina, i. (2018). Analisis pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pppptk bisnis dan pariwisata, kemendikbud - depok. *Jurnal disrupsi bisnis*, 1(3), 31–44. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/dr/article/view/2852>
- Pora, Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta:Rana. Pustaka
- Ramli, a. H., & yudhistira, r. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada pt . Infomedia solusi humanika di jakarta. *Seminar nasional cendekiawan*, 811–816. Retrieved from <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewfile/3339/2833>

- Reflita, isyandi, h. ., & efni, y. (2014). Pengaruh iklim organisasi dan remunerasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja paramedis di rumah sakit umum puri husada tembilahan kabupaten indragiri hilir reflita 1). *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 65(1), 65–73. Retrieved from <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/jtmb/article/view/2375>
- Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, S. & Coulter, M. (2012). *Management*. Eleventh edition. Prentice Hall.
- Robberia. (2009). Analisis yuridis perbaikan sistem remunerasi pegawai negeri sipil Republik Indonesia. Jakarta : Tesis. Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Rosalina, I. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada verena multi finance tbk cabang pekanbaru. *Jom fisip*, 3(2), 1689–1699.
- Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ruky, Achmad S. 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*, Bumi Aksara
- Rulianti, e., & nurlilah, m. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Samsudin, sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, h. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (edisi 3)*.
- Simamora, Henry 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sri asmiatiningsih. (2018). Pengaruh remunerasi , motivasi kerja dan kemampuan kerja raba bima sri asmiatiningsih *, h . M . Noor program studi ilmu administrasi negara sekolah tinggi ilmu sosial dan ilmu politik (stisip) mbojo bima email : sri.asmiatiningsih@stisipbima.ac.id jeni. 15(2).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surya, Mohamad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka.
- Suryawan, i. G. M. Y., & suwandana, i. G. M. (2019). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 8(10), 6002. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p07>
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Wahyuningsih, E. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura I(PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar. *Jurnal Analisis*, 2(1), 38–44. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/77619642.pdf>
- Waluyo. 2011. *Perpajakan Indonesia*. Buku 2. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.