

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUKIT SEMARANG JAYA METRO

Retno Rahayu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Abstract: A company in carrying out the work progress in achieving corporate goal are not only seen from the target factors there are met. However, human resources is also an important factor for the achievement of corporate objectives. Factors good career development, good motivation and good job satisfaction was good also improve employee performance result are good to acquire the company's progress. This study aimed to determine the effect of career development, motivation, and job satisfaction. Location of research conducted at PT. Bukit Semarang Jaya Metro engaged in residential property and is a subsidiary of PT. Pembangunan Jaya Jakarta. Analysis of the data in this study using validity test, reliability test, classical assumption test, linier regression, and hypothesis F - test and t - test . The samples totaling 60 employees and a saturated sample. The result of this analysis showed that career development has a significant influence on employee performance, motivation has a significant influence on employee performance, job satisfaction has a significant influence on employee performance.

Key word : career development, motivation, job satisfaction, employees performance

Abstraksi: Suatu perusahaan dalam melaksanakan proses pekerjaan guna tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya dilihat dari faktor target yang sudah terpenuhi. Namun sumber daya manusia juga merupakan faktor yang penting untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Faktor pengembangan karir yang baik, motivasi yang baik dan kepuasan kerja yang baik juga meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik untuk memperoleh kemajuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bukit Semarang Jaya Metro yang bergerak dibidang properti perumahan. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT. Pembangunan Jaya Jakarta. Sampel dalam penelitian berjumlah 60 orang dengan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis uji – F dan uji – t. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci :Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan, baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia (Sukmawati, 2008). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan untuk mengadopsi segala perubahan yang terjadi. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja juga memberikan konsekuensi pada kinerja kerja karyawan. Kondisi kepuasan pekerjaan akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja lebih baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Simamora (2006) menyatakan pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir (career planning) adalah proses melalui individu pegawai mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen karir (career management) adalah proses melalui organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan sekumpulan orang-orang yang berbobot guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang. Jadi agar pengembangan karir berjalan dengan baik, maka harus diciptakan keselarasan antara perencanaan karir yang dilakukan oleh pegawai dengan manajemen karir yang diterapkan oleh organisasi.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi (Wiludjeng, 2007).

Penelitian kali ini akan dilakukan di PT. Bukit Semarang Jaya Metro didirikan sejak tahun 1987 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Pembangunan Jaya Jakarta yang mayoritas sahamnya milik Pemda DKI Jakarta. PT. Bukit Semarang Jaya Metro merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pengembangan Property.

Tabel 1.2
Hasil Prasurvey

Indikator	Tidak Setuju	Presentase	Setuju	Presentase
Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sangat menunjang	12	80 %	3	20 %
Perusahaan mempunyai kesempatan karir yang baik untuk kedepannya	11	73 %	4	37 %
Perusahaan menyediakan sumber materi yang berkaitan dengan pengembangan karir	11	73 %	4	27 %
Perusahaan menyediakan pelatihan karir	10	66 %	5	34 %
Interaksi sosial antara sesama pegawai maupun dengan atasan sangat baik	1	7 %	14	93 %
Saya puas dengan jaminan dan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai	12	80 %	3	20 %
Target yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang ada.	10	66 %	5	34 %
Pekerjaan yang diberikan dapat bapak/ibu selesaikan dengan baik tanpa kesalahan.	3	20 %	12	80 %

Sumber : Prasurvey pada 15 karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro,2014

Dari tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro menyatakan tidak setuju dengan kondisi di PT. Bukit Semarang Jaya Metro salah satunya adalah fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan sangat menunjang, kurangnya jaminan yang diberikan perusahaan, masih kurangnya pelatihan karir yang

diadakan oleh perusahaan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Kinerja mengacu pada hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja , yaitu perbandingan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo, 2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2009:837). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Mangkunegara, 2012:61). Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2004: 104).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) meliputi perencanaan karir (*career planning*) dan manajemen karir (*career management*). Perencanaan karir (*career planning*) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan. Dalam Dika (2011), manajemen karir (*career management*) adalah proses dimana organisasi memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

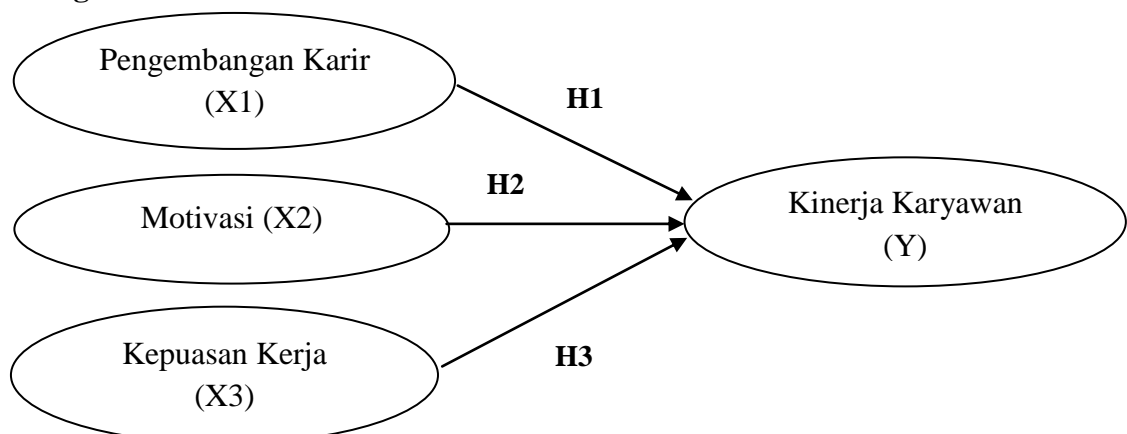
Hipotesis

H1 : Pengembangan karir (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa atau hal yang ingin peneliti investigasi, sedangkan sampel (Sample) adalah subset atau subkelompok populasi (Uma Sekaran,2009). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bukit Jaya Metro Semarang, sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus karena populasi yang terdapat dalam perusahaan kurang dari 100.

Metode Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis ini berupa informasi, uraian dalam bentuk bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengevaluasi beberapa variable. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi langsung.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungan menggunakan alat bantu statistik. Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar yang digolongkan kedalam lima tingkatan sebagai berikut :

- | | | |
|--------------------------------------|----------------|---|
| a. Untuk jawaban sangat tidak setuju | diberi nilai = | 1 |
| b. Untuk jawaban tidak setuju | diberi nilai = | 2 |
| c. Untuk jawaban netral | diberi nilai = | 3 |
| d. Untuk jawaban setuju | diberi nilai = | 4 |
| e. Untuk jawaban sangat setuju | diberi nilai = | 5 |

Hasil perhitungan tersebut akan dimasukkan dalam *software* SPSS untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independennya.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi pearson dari skor tiap item pernyataan dengan skor totalnya. $df = n-2$, $60-2 = 58$ maka didapat r tabel dua sisi sebesar 0,254 pada $\alpha = 0,05$. Apabila r hitung lebih besar r tabel maka kuesioner tersebut dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Sedangkan reliabilitas menggunakan *Alpha Chronbach* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov – Smirnov* memperlihatkan bahwa nilai sig. kinerja karyawan sebesar 0,093, nilai sig. pengembangan karir sebesar 0,289, nilai sig. motivasi sebesar 0,295, nilai sig. kepuasan kerja sebesar 0,056. Nilai sig. masing – masing variabel lebih besar (>) dari 0,05 sehingga data yang digunakan untuk regresi berganda berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat titik – titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi/terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai tolerance masing – masing variabel independen diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Hasil ini menunjukkan bahwa diantara variabel independen pengembangan karir, motivasi, kepuasan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.034	1.668		.020	.984
	Pengembangan Karir	.280	.130	.255	2.156	.035
	Motivasi	.434	.123	.386	3.544	.001
	Kepuasan Kerja	.381	.143	.299	2.659	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan linear antara pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja di PT. Bukit Semarang Jaya Metro sebagai berikut.

$$Y = 0,034 + 0,280 X_1 + 0,434 X_2 + 0,381 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Konstanta (α) sebesar 0,034, artinya apabila pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja dalam keadaan nol maka kinerja karyawan sebesar 0,034.

2. Koefisien regresi pengembangan karir (X1) bernilai positif sebesar 0,280, artinya jika variabel pengembangan karir meningkat dengan asumsi variabel motivasi dan kepuasan kerja tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi motivasi (X2) bernilai positif sebesar 0,434, artinya jika variabel motivasi meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X3) bernilai positif 0,381, artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat dengan asumsi variabel pengembangan karir dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengujian Hipotesis

Uji – F

Uji – F digunakan untuk membuktikan pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan apabila nilai sig. $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.597	3	155.199	47.084	.000 ^a
	Residual	184.587	56	3.296		
	Total	650.183	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai uji – F pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47,084 dengan sig. 0,000. Nilai sig. uji – F yang lebih kecil (<) dari 0,05 berarti menerima hipotesis yang menyatakan pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

Uji – t

Uji – t digunakan untuk membuktikan pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Syarat penerimaan hipotesis yaitu apabila nilai sig. $\leq \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima.

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.020	.984
	Pengembangan Karir	2.156	.035
	Motivasi	3.544	.001
	Kepuasan Kerja	2.659	.010

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian pengaruh secara parsial antara pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.846 ^a	.716	.701	1.81554	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,701. Hasil ini mengandung pengertian bahwa pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 70,1 % (0,701 x 100%), sementara 29,9 % (100% - 70,1%) kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro dijelaskan oleh faktor – faktor lain di luar pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro, artinya pengembangan karir memang diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan meskipun dalam mencapai karir yang diinginkan karyawan tidak mudah dan melalui prosedur yang

diberikan perusahaan. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan sudah merasakan adanya kesempatan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Musa Jamaludin (2009) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Regina (2013) dan M. Harlie (2010).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro, artinya hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji yang diberikan adil dan layak, hubungan antar karyawan yang berjalan dengan baik.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Musa Jamaludin (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Deni Primajaya (2010) dan M. Harlie (2010).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro, artinya bahwa secara umum kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan baik karena jika dilihat dari tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi tingkat pendidikan maka yang dicari adalah karir walau tingkat kepuasan dalam hal lain juga dipertimbangkan guna untuk menyeimbangkan kebutuhan dalam bersosialisasi di dalam maupun diluar kantor.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian yang dilakukan Diana Sulianti K.L Tobing (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Untung (2007) dan Chaerina Meina Taurisa, Intan Ratnawati (2012).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis atas pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro.
2. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro.
3. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan besarnya kinerja karyawan sebesar 70,1%. Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyana, Y. 2011. **Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS 19**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Armstrong, Michael. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management**. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Baban Sobandi. 2007. **Mengukur Kinerja Pegawai**. Bandung: Alfabeta.
- Dhermawan, A.A Ngurah Bagus. 2012. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali**. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6 No. 2 Hal : 173-184.
- Djamaludin, Musa. 2009. **Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi, dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur**. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Volume 5, No. 2 Hal 1-79.
- Dessler, Gary. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 10 Jilid 1. Jakarta : Prenhallindo.

- Ekayadi, Septyaningsih. 2009. **Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya.** www.gunadarma.ac.id/library/graduate/economy/2009/artikel_11205542.pdf
- Fuad, Mas'ud. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional.** Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen Jilid 2.** Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustin Cardoso. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi 2 Cetakan 1. Jogjakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2008. **Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan,** Pendekatan Terpadu. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2004. **Manajemen.** Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Harlie, M. 2012. **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.** *Jurnal Aplikasi Manajemen.* Vol. 10 No. 4 Hal : 860-867.
- Hasan, M. Iqbal . 2003. **Pokok – Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif).** Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. **Organisasi dan Motivasi.** Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Husnan. 2008. **Manajemen Personalia** Edisi ke empat. Jakarta : BPFE.
- Kampung, Urang. 2010. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.** <http://akuntansi-manajemen2.blogspot.com.html>.

- Kaseger, Regina Gledy. 2013. **Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square.** Jurnal EMBA. Volume 1 No. 4 Hal : 906-916.
- Kreitner, Robert, Kinicki Angelo. 2005. **Organizational Behavior (terjemahan)**, Buku I, Edisi ke 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthan, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi.** Edisi 10 Cetakan 1. Yogyakarta: Andi Offset.
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: PT. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Bandung: Remaja Rasdakarta.
- Mangkuprawira, Sjahri. 2008. **Metode Penilaian Mutu Kinerja Karyawan.** <http://www.Ronawajah.htm>.
- Manullang. 2004. **Manajemen Personalialia.** Jakarta : Aksara Baru.
- Marwansyah. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.**
- Maryani, 2008. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan.** Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 9. Nomer 3. Mei 2011. ISSN : 1693-5241 Hal : 1030-1041.
- Mondy, R.W. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2.** Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Raymond A, Jihn R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing.** Jakarta : Salemba Empat.
- Prasetyo, Ristiyanti. 2006. **Pengembangan Karir Sekretaris Kepemimpinan.** Jogjakarta: CV. Andi.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala. 2009. **Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.** Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, S. (2011). **Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 13, No.1, hal. 40-45.
- Robbins, Stephen P. 2006 **Perilaku Organisasi**. Alih bahasa Benyamin Molan edisi Bahasa Indonesia. Jilid pertama. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih. 2000. **Buku Latihan SPSS (Statistik Parametrik)**. Jakarta: PT. Elex Media Kompetindo.
- Saydam, Gauzali 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro**, Cetakan Ketiga, Jakarta : Djambatan.
- Siagian, P, Sondang. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. **Metode Penelitian Survey**. Edisi Revisi. Jakarta : LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukmawati, Ferina. 2008. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu**. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 2 (3): hal: 175-193.
- Sugiyono, 2006. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan ke-17. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. 2005. **Manajemen Personalialia**. Jakarta : PT Bina Aksara.
- Supendi, Rustam, Margono Setawan, Eka Afnan, Surachman. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya**

- terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara.** Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 10 No. 2
- Sriwidodo, Untung. 2007. **Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PD BPR Bank Pasar Surakarta.** Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2 No. 1 : 35-43.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. 2012. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).** Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Volume 19, No. 2, Hal 170-187, ISSN : 1412-3126.
- Tika, H. Moh.P. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. **Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara.** Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 11, No. 1 : 31-37.
- Uma, Sekaran. 2006. **Research Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis).** Jakarta. Salemba Empat.
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi.** Cetakan I. Bandung: CV. Pusaka Setia.
- Utomo, Prasetyo. 2006. **Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel.** Skripsi tidak dipublikasikan. Fak. Ekonomi UNDIP.
- Wakhinuddin's. 2014. **Tahap – Tahap Perkembangan Karir.**
<http://WakhinuddinWeblog.htm>
- Wibowo, 2007. **Manajemen Kinerja.** Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2012. **Manajemen Kinerja.** Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yudha Perdana, Dika. 2011. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kesempatan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang.** Universitas Diponegoro. Hal 20-22.