

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT.BAKRIE PASAMAN PLANTATIONS**

**Olandari Mulyadi<sup>1)</sup>, Robby Dharma<sup>2)</sup>, Yasmin Eliza<sup>3)</sup>, Della Asmaria Putri<sup>4)</sup>**

<sup>1234</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: author [lolandarimulyadi@upiyptk.ac.id](mailto:lolandarimulyadi@upiyptk.ac.id)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine how much influence work facilities and career development have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Bkrie Pasaman Plantations Air Balam. Methods of data analysis using a questionnaire, with a sample of 82 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study indicate that there is a positive and significant influence between work facilities on improving employee performance, Meanwhile, Job Facilities and Career Development through Job Satisfaction have an effect of 69.2% while the remaining 30.8% is influenced by other variables outside of this study. Based on the results of this study, it is expected that the company's management can improve performance by improving work facilities through office equipment, transportation, career development through training, education and job satisfaction through increasing salaries and promotions at PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Pasaman Barat.*

**Keywords:** *work facilities, career development, employee performance and job satisfaction*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh fasilitas kerja dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bkrie Pasaman Plantations Air Balam. Metode analisis data menggunakan kuesioner, dengan sampel 82 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, Sedangkan Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir melalui Kepuasan Kerja berpengaruh 69,2% sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan Manajemen Perusahaan dapat meningkatkan Kinerja dengan meningkatkan fasilitas kerja melalui perlengkapan kantor, transportasi, Pengembangan karir melalui pelatihan, pendidikan dan kepuasan kerja melalui peningkatan gaji dan kenaikan pangkat pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Pasaman Barat.*

**Katakunci:** *Fasilitas kerja, Pengembangan karir, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja*

## Latar Belakang

Dalam era kompetitif saat ini, perusahaan di dunia telah menyadari dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi produk berada pada manusia itu sendiri. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumber daya, termasuk sumberdaya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi di masa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
3. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
4. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
5. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?
6. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam?

## Landasan Teori

### 1. Fasilitas kerja

Menurut (Husnan & Wahyuni, 2014) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut (Sofyandi, 2016) indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

## 2. Pengembangan karir

Menurut **Hasibuan (2014)**, pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Indikator pengembangan karir menurut **Rivai** dalam **Syaiful Bahri, dkk (2017)** yaitu terdiri atas beberapa hal :

- 1 Prestasi kerja
- 2 Eksposur
- 3 Jaringan kerja (Net Working)
- 4 Pengunduran diri
- 5 Kesetiaan pada organisasi
- 6 Pembimbing dan sponsor
- 7 Pengalaman internasional

## 3. Kepuasan kerja

Menurut **Mangkunegara (2017)**, kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

Menurut **Azeem Putrana (2016)**, mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*Pay*)
2. Pekerjaan (*Job*)
3. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)
4. Atasan (*Supervisor*)
5. Rekan Kerja (*Co-Workers*)

## 4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. (**Edison, dkk, 2016**). **Anwar Prabu Mangkunegara (2009)** mengemukakan bahwa indikator kinerja :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

## Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat di formulasikan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh indah listyani hasil dari penelitian tersebut adalah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh sari ulina peragin-angin hasil dari penelitian tersebut adalah Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Ali Muhajir 2019 pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 5. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagus permana putra bahwasanya fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

### 6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam yang berjumlah 103 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin sehingga berjumlah 82. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Uji Instrumen Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas dengan Metode Analisisnya menggunakan Uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi berganda serta Uji Hipotesisnya menggunakan Uji T (Parsial), Uji F (Simultan) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Results and Discussion

Dari hasil pengolahan data menggunakan spss 16.0, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

#### Uji Validitas

##### 1. Fasilitas Kerja

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $82-2 = 80$  yang menunjukkan angka 0,215, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Fasilitas Kerja dinyatakan "valid".

##### 2. pengembangan karir

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Pengembangan Karir memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $82-2 = 80$  yang menunjukkan angka 0,215, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Pengembangan Karir dinyatakan "valid".

##### 3. kepuasan kerja

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $82-2 = 80$  yang menunjukkan angka 0,215, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan "valid".

##### 4. kinerja karyawan

Dari hasil uji validitas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ , pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 5% (0,05),  $Df = n-2$ , sehingga  $82-2 = 80$  yang menunjukkan angka 0,215, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan "valid".

#### Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi disini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.499	3.863		2.200	.031
Fasilitas Kerja	.278	.092	.305	3.014	.003
Pengembangan Karir	.454	.150	.306	3.028	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0 (2021)**

Maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 0,305X_1 + 0,306X_2 + e$$

Interpretasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Koefisien regresi positif sebesar 0,305 artinya apabila Fasilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Pengembangan Karir diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,305.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,306 artinya apabila Pengembangan Karir ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Fasilitas Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,306.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $82 - 2 - 1 = 79$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,990.

Berdasarkan table 2 berikut penjelasan uji t :

**Tabel 2. Hasil Uji t Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan I)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.200	.031
Fasilitas Kerja	3.014	.003
Pengembangan Karir	3.028	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0 (2021)**

Berdasarkan tabel 2 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 3,014 dan t-tabel 1,990 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,014 > 1,990$ ) atau

tingkat signifikan sama dengan alpha ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 2 diatas terlihat t-hitung 3,028 dan t-tabel 1,990 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,028 > 1,990$ ) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

2.Uji Simultan (F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 95%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau  $4-1 = 3$ , dan df 2 ( $n-k-1$ ) atau  $82-2-1 = 79$ , maka

hasil yang diperoleh untuk  $F_{tabel}$  sebesar 2,72.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan II

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2202.512	3	734.171	62.420	.000 <sup>a</sup>
Residual	929.174	79	11.762		
Total	3131.687	82			

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

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2202.512	3	734.171	62.420	.000 <sup>a</sup>
Residual	929.174	79	11.762		
Total	3131.687	82			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0 (2021)

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $62,420 > 2,72$ ). Nilai F 62,420 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable independen terdiri dari Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:



**Tabel 4. Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.636	.625	4.260

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0 (2021)**

Berdasarkan tabel 4 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,625 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Fasilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,625 atau 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,003 < 0,05	Diterima
H2	Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,003 < 0,05	Diterima
H3	Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,000 < 0,05	Diterima
H4	Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,038 < 0,05	Diterima
H5	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	0,000 < 0,05	Diterima

H6	Kepuasan Kerja tidak memediasi Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>0,137 &lt; 0,548</b>	<b>Tidak Memediasi</b>
H7	Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	<b>0,138 &gt; 0,137</b>	<b>Memediasi</b>

Sumber: Data diolah (2021)

### Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

- Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
  6. Kepuasan Kerja tidak memediasi Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.
  7. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.



## References

- M. Harpis And S. Bahri. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai, *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 13–28, Doi: 10.30596/Maneggio.V3i1.4760.
- P. Sajiwa, B.(2019). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- I. F. Angrainy, N. Darsono, And T. R. I. Putra. (2017.) Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh,” *J. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–10.
- Lisdiani.(2017).Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *J. Ilmu Adm. Bisnis S1 Undip*, Vol. 6, No. 4, Pp. 105–112.
- D. S. Handoko And M. F. Rambe. (2018) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 31–45.DoI: 10.30596/Maneggio.V1i1.2238.
- K. Terhadap, P. Kerja, S. Kasus, P. Pt, And G. Karya. (2021).Jurnal Ekonomi, Vol. 3, No. 2, Pp. 176–184.
- P. P. Karir, P. Dan, M. Terhadap, A. S. Kaengke, And B. Tewal. (2018) Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado The Effect Of Career Development, Training And Motivation On Employees Performance Of Pt . Air Manado,” Vol. 6, No. 1, Pp. 341–350.
- Y. A. Thomas, A. J. Rorong, And D. Tampongangoy.(2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *J. Adm. Publik*, Vol. 3, No. 046, Pp. 1–10.
- D. Wardana.(2015).Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya, *E-Jurnal Ilmu Manaj. Magistra*, Vol. 1, No. 2, Pp. 2442–4315.
- P. Karir, P. Kerja, And D. A. N. (2017). Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk Kantor Cabang Manado The Effect Of Job Development , Work Experience And Job Involvement To Employee Performance At Pt . Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk,” Vol. 5, No. 2, Pp. 3058–3067.
- N. N. Sari, (2016) “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda,” *Ejournal Adm. Bisnis*, Vol. 4, No. 2, Pp. 620–630.
- A. Gunawan, M. Machasin, And K. Fitri. (2016.)Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadapkepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru,” *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, Vol. 4, No. 1, Pp. 870–883.
- D. S. Mudeng, A. Tumbel, R. Taroreh, J. Manajemen, U. Sam, And R. Manado, (2017).Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpknl Manado,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, Vol. 5, No. 3, Pp. 2859–2867.DoI: 10.35794/Emba.V5i3.17178.
- K. Afriadie, Y. Mukhlis, And M. M. S. Abd, (2018).Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh,” *J. Manaj. Inov.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 119–133.
- M. Pajak And P. Zirman. (2013).Faculty Of Economic, Riau University,” Vol. 4, No. 1, Pp. 294–308.
- N. K. S. S. (2020)Natalia And I. G. S. K. Netra, “Pengaruh Motivasi Kerja

- Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 9, No. 4, P.1507.Doi:10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P1
- A. H. Ramli And R. Yudhistira, (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt . Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta,” *Semin. Nas. Cendekiawan*, Vol., No., Pp. 811–816, 2018, [Online]. Available: <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewfile/3339/2833>.
- A. F. Winda Annisa Putri, (2019) Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Barata Indonesia (Persero) Gresik),” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 1–10.
- P. P. Karir, P. Kerja, And D. A. N. (2017) Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt .. Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk,” Vol. 5, No. 2, Pp. 3058–3067.
- A. Akhmal *Et Al.*, (2019). Kepuasan Kerja Karyawan,” Vol. 8, Pp. 1–6.
- M. Gelar, S. Psikologi, P. S. Psikologi, And F. H. Sampeliling, (2017). Kepuasan Kerja Karyawan Skripsi,” Vol. 08, Pp. 29–39.
- B. Darma, A. Suryani, And Y. Surono, (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari,” *J-Mas (Jurnal Manaj. Dan Sains)*, Vol. 3, No. 2, P. 170.