



DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA

Hadi Setyabudi Pramono¹, Lira Agusinta², Peppy Fachrial³,
Okin Ringan Purba⁴, Olfebri⁵

Institut Transportasi Dan Logistik Trisakti^{1,2,3,4,5}

Email : hadi.albanjari@gmail.com, lir4agusinta@gmail.com, peppy.fachrial1@gmail.com³,
okin.purba@gmail.com⁴, olfebri1@gmail.com⁵

ABSTRAK

Kata kunci:

Kinerja,
Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja,
Pegawai Negeri
Sipil,
Pengembangan
Karir.

Latar Belakang : Direktorat Perhubungan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat memiliki rencana kerja yang merupakan salah satu proses yang menjelaskan bahwa atasan dan bawahan akan bersinergi untuk membuat rencana berbagai pekerjaan yang akan dilakukan pada tahun mendatang.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

Metode : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel penelitian yang diambil sebanyak 65 sampel. Data dikumpulkan melalui instrumen berupa lembar pernyataan dengan model skala Likert yang telah diuji. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier, korelasi sederhana, parsial atau simultan dan analisis jalur.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan untuk meningkatkan kinerja PNS dapat dilakukan dengan mengoptimalkan lingkungan kerja melalui peningkatan motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai mediator kausal pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian menggambarkan perkembangan kinerja PNS Direktorat Perhubungan Jalan Ditjen Hubdat.

Kesimpulan: Hasil kesimulam yaitu pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS. Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan meningkatkan efisiensi pengembangan karir. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja PNS menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan lingkungan kerja.

ABSTRACT

Keywords:

Performance,
Work Environment,
Work Motivation,
Civil Servants,
Career
Development.

Background: The Directorate of Road Transportation, Directorate General of Land Transportation, has a work plan which is one of the processes that explains that superiors and subordinates will work together to plan various works to be carried out in the coming year.

Purpose: This study aims to determine the effect of career development and work environment on the performance of civil servants.

Method: This study used a quantitative method with a total of 65 samples taken. Data was collected through instruments in the form of statement sheets with a Likert scale model that had been tested. This study uses linear regression analysis techniques,

simple correlation, partial or simultaneous and path analysis.

Results: *The results of the study show that improving the performance of civil servants can be done by optimizing the work environment through increasing work motivation. Work motivation as a causal mediator of career development and work environment on the performance of civil servants. The results of the study describe the development of the performance of civil servants at the Directorate of Road Transportation, Directorate General of Hubdat.*

Conclusion: *The conclusion is that career development has a direct effect on the performance of civil servants. Based on these findings, improving the performance of civil servants can be done by increasing the efficiency of career development. The direct effect of the work environment on the performance of civil servants concludes that performance improvement can be done by optimizing the work environment.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, baik berupa manufaktur, jasa, maupun perdagangan, akan menghadapi permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Terutama organisasi pemerintahan memiliki tujuan besar dalam mewujudkan good governance. Good Governance merupakan syarat bagi instansi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai cita-cita bangsa. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik yaitu PNS merupakan salah satu aspek yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Seperti kita ketahui, PNS dituntut untuk bekerja secara profesional, berlandaskan moral, berdaya guna, menjaga kebersihan, mengutamakan kepentingan umum dan sekaligus melayani setiap masyarakat dengan baik. Di sisi lain, karyawan akan selalu berharap mendapatkan penghasilan yang sesuai. Namun, sistem penggajian PNS di era saat ini sangat memprihatinkan. Gaji pegawai negeri biasanya lebih rendah dari pegawai swasta. Keadaan ini menyebabkan karyawan mencari kompensasi di luar gaji.

Direktorat Perhubungan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat memiliki rencana kerja yang merupakan salah satu proses yang menjelaskan bahwa atasan dan bawahan akan bersinergi untuk membuat rencana berbagai pekerjaan yang akan dilakukan pada tahun mendatang (AMRULLAH, n.d.). Selain itu, mereka juga akan mengembangkan formula yang bertujuan untuk mengukur kinerja secara akurat, mengidentifikasi berbagai kendala dan cara mengatasinya, serta saling memahami tentang pekerjaan ganda tersebut.

Secara umum kinerja Pegawai Negeri Sipil Direktorat Perhubungan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat mengikuti apa yang diharapkan oleh instansi. Namun, kinerja para pegawai tersebut masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari banyaknya waktu yang terbuang dalam menyelesaikan tugas, seperti gejala datang terlambat, tidak datang ke kantor tanpa alasan yang jelas, bekerja sambil, dan pembagian kerja yang tidak seimbang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Direktorat Perhubungan Jalan dan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat berupaya memberikan kebijakan melalui pembinaan yang berkesinambungan.

Peran PNS pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Jakarta sebagai aparatur negara atau pegawai yang bekerja di instansi pemerintah merupakan penggerak yang memiliki berbagai moral, sifat, dan perilaku. Itu semua sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan untuk menjadi abdi negara dan masyarakat. Topik ini merupakan permasalahan khusus dalam kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Angkutan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat karena Direktorat Angkutan Jalan mempunyai

tugas melaksanakan kebijakan, menyusun norma, standar, dan prosedur, serta kriteria dan evaluasi, khususnya di bidang transportasi jalan.

Berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Jakarta, terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang optimal. Pertama, pengembangan karir PNS membutuhkan waktu yang lama. Kemudian, lingkungan kerja saat ini tidak kondusif. Selain itu, masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dalam tahap operasional. Terkait disiplin kerja, PNS masih datang tidak sesuai jam kerja. Sehingga menarik untuk dikaji pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja pada Direktorat Perhubungan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Definisi terkait dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas dan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2015), motivasi adalah kemauan mengeluarkan tingkat kemampuan yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Simanjuntak (2015) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang, dari pencapaian target dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, kinerja kelembagaan atau lembaga adalah tingkat pencapaian atau tujuan yang harus dicapai lembaga tersebut dalam kurun waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

METODE PENELITIAN

Setiap analisis dalam penelitian tertentu harus dimulai dengan membuat gambar atau desain untuk penelitian tersebut. Desain ini akan dijadikan alternatif agar penelitian lebih mudah dan lebih fokus satu sama lain. Desain atau desain ini juga dikenal sebagai metodologi penelitian. Desain juga dapat disebut sebagai prosedur dalam penelitian. Metode penelitian untuk analisis ini menggunakan metode penelitian survei dengan tingkatan yang menjelaskan adanya paparan deskriptif dan teknik analisis yang sebagai analisis data kuantitatif. Data kualitatif akan mendukung analisis ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai dampak pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Angkutan Jalan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskripsi statistik, teknik analisis regresi linier, korelasi sederhana, analisis parsial atau simultan dan jalur (Walukow & Mananeke, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Hipotesis

Selanjutnya dilakukan proses pengujian untuk mengetahui korelasi yang signifikan antar variabel dengan SPSS 17 dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1
Matriks Korelasi Sederhana Antar Variabel

Korelasi

	X1	X2	X3	Y
X Korelasi Pearson 1	1	.606**	.404*	.637**
Sig. (2-ekor)		.000	.000	.000
N	65	65	65	65
X Korelasi Pearson 2	.606**	1	.487**	.677**
Sig. (2-ekor)	.000		.000	.000
N	65	65	65	65
X Korelasi Pearson 3	.404*	.487**	1	.635**
Sig. (2-ekor)	.000	.000		.000
N	65	65	65	65
Y Korelasi Pearson	.637**	.677**	.635**	1
Sig. (2-ekor)	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65

** . Korelasi signifikan pada level 0,01 (2-tailed).

* . Korelasi signifikan pada level 0,05 (2-tailed).

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua koefisien korelasi antar variabel penelitian bernilai positif, dan berdasarkan perhitungan bahwa koefisien korelasi sangat signifikan pada taraf nyata = 0,01, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antar variabel penelitian. Selanjutnya perhitungan analisis jalur dengan menggunakan SPSS Versi 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Perhitungan Path Coefficient dan T-Count Dependent Variable Y
Koefisien^a

Model	Koefisien yang Tidak Dibakukan		Koefisien Standar	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Konstan)	6.447	9.110		.708	.482
X1	.316	.084	.352	3.749	.000
X2	.269	.102	.271	2.641	.010
X3	.329	.071	.396	4.623	.000

a. Variabel Dependen: Y

Table 3
Result of calculation of path coefficient and and t-count dependent variable X3
Koefisien^a

Model	Unstandardized Coefficients		Koefisien Standar	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.554	15.429		2.628	.011
X1	.015	.150	.014	3.100	.002
X2	.572	.166	.479	3.434	.001

Koefisien^a

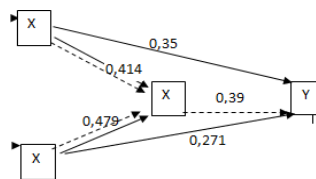
Model		Unstandardized Coefficients		Koefisien Standar	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.554	15.429		2.628	.011
	X1	.015	.150	.014	3.100	.002
	X2	.572	.166	.479	3.434	.001

a. Dependent Variable: X3

Table 4
Summary of Path Coefficient Values Between Variables

Jalur	Koefisien Jalur	Nilai
X ₁ Y	β_{y1}	0,352
X ₂ Y	β_{y1}	0,271
X ₃ Y	β_{y1}	0,396
X ₁ X ₃	$\beta_{x3.1}$	0,014
X ₂ X ₃	$\beta_{x3.2}$	0,479

Matriks korelasi dan koefisien jalur antar variabel sebagaimana disajikan pada tabel 2 sampai dengan 4 di atas dapat disajikan dalam model struktural seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1
Model Struktural

Pada Gambar 1 terlihat bahwa path thitung tidak signifikan jika thitung lebih kecil dari ttabel yaitu 2,03 untuk alfa 0,05. Dari model yang dihipotesiskan, semua jalur signifikan terhadap kepuasan kerja. Tabel 5 menyajikan rincian hasil perhitungan koefisien jalur.

Tabel 5
Ringkasan Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural dan Hasil Pengujian

Variabel	B koefisien	T _{hitung}	t _{tabel} (α)
X ₁ – Y	0,352	3,749**	2,03
X ₂ – Y	0,271	2,641**	2,03
X ₃ – Y	0,396	4,623**	2,03
X ₁ – X ₃	0,414	3,100**	2,03
X ₂ – X ₃	0,479	3,434**	2,03

Tabel di atas menunjukkan bahwa model struktural yang dihipotesiskan telah memenuhi persyaratan analisis jalur

1. Uji Hipotesis Pertama

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur yX1 = 0,352 dengan t = 3,749 dan t tabel = 2,03 pada = 0,05. Karena thitung > ttabel maka koefisien jalur signifikan, sehingga hipotesis pertama terbukti

bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja PNS.

2. Uji Hipotesis Kedua

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur $yX_2 = 0,271$ dengan $t = 2,641$ dan t tabel = 2,03 pada $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur signifikan, maka hipotesis kedua adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur $yX_3 = 0,396$ dengan $t = 4,623$ dan t tabel = 1,66 pada $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur signifikan, sehingga hipotesis ketiga terbukti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja PNS.

4. Uji Hipotesis Keempat

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur $x_3X_1 = 0,201$ dengan $t_{hitung} = 2,089$ dan $t_{tabel} = 2,03$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien jalur signifikan, dan hipotesis kelima terbukti, bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi kerja (X_3).

5. Uji Hipotesis Kelima

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur $x_3X_2 = 0,211$ dengan $t = 2,130$ dan t tabel = 2,03 pada $\alpha = 0,05$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien jalur signifikan, sehingga hipotesis keenam terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi kerja.

6. Uji Hipotesis Keenam

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur X_1 ke Y melalui X_3 (IE) = $x_3X_1Y \times yX_1 = (0,414) \times (0,396) = 0,164$. Jadi, pengaruh total = $yX_1 + IE = 0,352 + 0,164 = 0,516$. Karena $x_{1,3Y} > 0$ maka koefisien jalur ini signifikan, sehingga hipotesis keenam terbukti bahwa variabel pengembangan karir secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja PNS melalui mediasi variabel Motivasi Kerja.

7. Uji Hipotesis Ketujuh

Hasil perhitungan koefisien jalur untuk model kausal yang dihipotesiskan diperoleh nilai koefisien jalur X_2 ke Y melalui X_3 (IE) = $x_3X_2Y \times yX_2 = (0,396) \times (0,479) = 0,190$. Jadi, pengaruh total = $yX_2 + IE = 0,271 + 0,190 = 0,461$. Karena $x_{2,3Y} > 0$ maka koefisien jalur ini signifikan, sehingga hipotesis keenam terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja PNS melalui mediasi variabel motivasi kerja (Sagala & Rivai, 2013).

B. Pembahasan

Pembahasan hasil Pengujian Hipotesis adalah :

1. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS. Hasil analisis uji ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel pengembangan karir terhadap kinerja PNS sebesar 0,352 atau 35,2 persen dengan signifikansi 0,05. Angka tersebut berarti semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja PNS (Robbins & Judge, 2015). Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Ditjen Perhubungan Darat, sehingga penting bagi instansi untuk memperhatikan aspek pengembangan karir ini secara terus menerus (Masdar, 2022).

2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja PNS. Hasil analisis pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap kinerja PNS sebesar 0,271 atau sebesar 27,1 persen dengan signifikansi 0,05. Angka tersebut berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik kinerja PNS. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, sehingga penting bagi instansi untuk selalu menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan tidak toxic (Mukaromah, 2019).
3. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur motivasi terhadap kinerja PNS sebesar 0,396 atau 39,6 persen, dengan signifikansi 0,05 (Khumaedi, 2016). Angka ini berarti semakin kuat motivasi kerja PNS maka akan semakin baik kinerja PNS tersebut. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS dan pegawai pada Direktorat Perhubungan Jalan Ditjen Perhubungan Darat, maka penting bagi pimpinan instansi untuk selalu memberikan motivasi yang positif kepada bawahan mereka.
4. Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi kerja. Analisis uji ini menunjukkan koefisien jalur variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja sebesar 0,201 atau sebesar 20,1 persen dengan signifikansi 0,05. Angka ini berarti semakin baik pengembangan karir maka akan semakin baik pula motivasi kerja PNS (Irianto, 2017). Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Direktorat Angkutan Jalan Ditjen Perhubungan Darat. Jadi, agensi harus selalu memperhatikan aspek pengembangan karir ini (Rase, Razak, & Badaruddin, 2021).
5. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap variabel motivasi kerja. Analisis uji ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,211 atau 21,1 persen, dengan signifikansi 0,05 (Dessler, 2015). Angka ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula motivasi kerja PNS (Johannes, 2018). Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada instansi pemerintah dan pegawai pada Direktorat Perhubungan Jalan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Jadi, instansi harus selalu menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan tidak toxic (Oktaviani & Herlina, 2022).
6. Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja (Dessler, 2013). Analisis uji ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,516 atau 51,6 persen dengan signifikansi 0,05. Angka ini berarti semakin mudah pengembangan karir, motivasi kerja PNS semakin baik dan kinerja PNS semakin meningkat (Graham & Cascio, 2018).
7. Lingkungan kerja berpengaruh buruk terhadap kinerja PNS melalui mediasi motivasi kerja (Alifah, 2014). Hasil analisis pengujian ini menunjukkan bahwa koefisien jalur variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,461 atau sebesar 46,1 persen dengan signifikansi 0,05. Angka tersebut berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin baik motivasi kerja PNS dan meningkatkan kinerja PNS (Herlambang, 2017).

KESIMPULAN

Setelah membahas permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS (Purwanto, Sulaeha, & Safira, 2018). Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan meningkatkan efisiensi pengembangan karir. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja PNS menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan lingkungan kerja. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi kerja menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menyimpulkan bahwa memperbaiki lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan motivasi kerja.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja PNS menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja PNS. Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kinerja PNS melalui motivasi kerja mempunyai kesimpulan bahwa peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan peningkatan pengembangan karir melalui peningkatan motivasi kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja PNS melalui motivasi kerja. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja PNS dapat dilakukan dengan mengoptimalkan lingkungan kerja dengan meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Alifah. (2014). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL JUANDA*. UIN Sunan Ampel.
- AMRULLAH, WAHYUNI. (n.d.). *KOORDINASIDINAS PERHUBUNGAN DENGAN PERUSAHAAN DAERAH PARKIR MAKASSAR RAYA DALAM PENATAAN*.
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Prenhalindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Graham, Brooke Z., & Cascio, Wayne F. (2018). The employer-branding journey: Its relationship with cross-cultural branding, brand reputation, and brand repair. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 16(4), 363–379.
- Herlambang, Cahya Bagus. (2017). *Analisis sistem Audit Kinerja Karyawan dalam optimalisasi sumber daya manusia: Studi Pada PT. Arofahmina Tour and Travel Umroh-Haji Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Irianto, Budi Rachmat. (2017). *PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA AUDITOR YANG DI MEDIASI OLEH GAIRAH KERJA STUDI PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR INSPEKSI JAYAPURA*. UNIVERSITAS YAPIS PAPUA.
- Johannes, Ayu Widowati. (2018). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 3(1).
- Khumaedi, Evawati. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 96749.
- Masdar, Yola Afia. (2022). *Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Pegawai Sub*

Tata Usaha Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah IV Provinsi Riau Dan Provinsi Kepulauan Riau. Universitas Islam Riau.

- Mukaromah, Khoirul. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Frontliner Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun*. IAIN Ponorogo.
- Oktaviani, Lia, & Herlina, Elin. (2022). *Pengaruh On The Job Training dan Job Promotion terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis)*.
- Purwanto, Purwanto, Sulaeha, Teti, & Safira, Hasna. (2018). *Pengaruh self assessment system dan pemeriksaan pajak terhadap tax evasion (Studi kasus pada Wajib Pajak badan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sumedang)*. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 10(2), 139–146.
- Rase, Herny Yanti, Razak, Mashur, & Badaruddin, Badaruddin. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat*. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 53–61.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill Dan Salemba Empat.
- Sagala, Rivai Dan Ella, & Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Walukow, Agnes Ligia Pratisitia, & Mananeke, Lisbeth. (2014). *Pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan lokasi terhadap keputusan Pembelian konsumen Di Bentenan Center Sonder Minahasa*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3).



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike
4.0 International License.**