



MENAKAR KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Muhammad Yalzamul Insan, Edi Saputra Matondang , Nadhiea Ramadhany

Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains,

Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode teknik simple random sampling Pada penelitian ini tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Peneliti hanya mengambil 81 karyawan. Studi ini memanfaatkan data primer yang diolah dengan IBM Statistic SPSS 26. Metode analisis data yang dimanfaatkan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan secara bersamaan. Secara parsial, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja masing-masing juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Medan. Uji t menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki nilai thitung sebesar 3,291 dan signifikan sebesar 0,001, sementara Motivasi Kerja memiliki nilai thitung sebesar 2.986 dan signifikan sebesar 0,004. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja memiliki nilai Fhitung sebesar 20.462 yang lebih besar dari nilai Ftable sebesar 2,72.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivation, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan sukses atau kegagalan sebuah organisasi dalam

melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, Pihak korporasi perlu

*Correspondence Address : myalza@dosen.pancabudi.ac.id

DOI : 10.31604/jips.v10i2.2023.985-991

© 2023UM-Tapsel Press

merencanakan suatu taktik dan membuat manajer yang cakap dan terlatih dalam mengambil keputusan yang bertujuan untuk memperbaiki performa setiap staf yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan memberikan rencana karir, disamping itu memberikan arahan dan motivasi dan kepuasan kerja agar karyawan bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, prestasi di setiap perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan kinerja para pekerja.

Menurut Hasibuan (2012), kinerja merujuk pada "hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedarmayanti (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti keahlian, inisiatif, kelincahan mental, pengembangan karir, kesetiaan, penghargaan, semangat kerja, ketepatan waktu, pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Sunyoto (2012) Mengemukakan pengembangan karir ialah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk meraih suatu rencana karier. Peningkatan karier memiliki nilai penting dalam suatu perusahaan, karena peningkatan karier merupakan kebutuhan yang harus ditingkatkan pada setiap individu karyawan untuk dapat memacu semangat kerja mereka. Peningkatan karier mencakup segala aktivitas yang dilakukan untuk mempersiapkan individu dalam mengejar jalur karier yang diinginkan. Menurut teori yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2015), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Abraham dkk (2018) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2012), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan pribadi yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Motivasi menjadi faktor pendorong yang menggerakkan seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah cara untuk mendorong semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dan memberikan kemampuan serta keterampilan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Teori ini diperkuat oleh hasil penelitian Ahmad dan Yuniadi (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Perkebunan Nusantara (Persero) IV ialah sebuah perusahaan milik negara yang berfokus pada sektor perkebunan dan pengolahan, serta pemasaran hasil perkebunan di seluruh Indonesia. PTPN IV menjadi salah satu BUMN yang populer bagi para pencari pekerjaan. PTPN selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk karyawannya dengan menganggap sumber daya manusia sebagai hal yang sangat penting karena karyawan memiliki hubungan langsung dengan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menggunakan metode yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada guna mendorong kemajuan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Terdapat masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yaitu masih adanya beberapa karyawan yang kurangnya kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diberikan

lewat dari tanggal, serta karyawan tidak menggunakan waktu dengan baik, seperti karyawan mengobrol dengan rekan kerja, bermain ponsel, dan belum waktunya istirahat karyawan sudah keluar kantor untuk makan siang. Dalam pandangan Rivai (2015:12), kinerja merujuk pada prestasi atau tingkat pencapaian individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pengembangan karir pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Bimbingan dan pengarahan dianggap masih kurang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan ataupun mengambil keputusan. Berkaitan dengan data tentang promosi, tidak dapat dipastikan (dapat terjadi kapan saja) sehingga tidak adanya keterbukaan bagi rekan kerja lain untuk meningkatkan kemajuan karir mereka, membuat karyawan tidak merasa puas akan pengembangan karir yang dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV. Oleh karena itu perusahaan harus menyediakan pengembangan karir yang efektif bagi karyawan agar karyawan lebih giat dalam bekerja. Menurut Rivai (2012:290), pengembangan karir bertujuan untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang ada di perusahaan saat ini atau di masa depan. Oleh karena itu, upaya untuk membangun sistem pengembangan karir yang baik akan membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikannya dengan tujuan perusahaan.

Kondisi motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV masih kurangnya tingkat motivasi yang diterima maupun dilakukan oleh karyawan. Hal ini terjadi karena setiap karyawan yang melaksanakan suatu

kegiatan ataupun pekerjaan yang sudah sesuai standart di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan tidak mendapatkan pujian ataupun apresiasi atas hasil kerja kerasnya, hal ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja seperti biasa dan tidak termotivasi untuk melaksanakan sesuatu yang lebih. Serta apabila Karyawan melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan atau pegawai melakukan kesalahan, pimpinan hanya memberikan peringatan, tidak memberikan hukuman yang tegas. Sehingga karyawan tidak merasa terpacu dalam bekerja di setiap pekerjaannya. Malayu (2018) menggarisbawahi betapa pentingnya motivasi sebagai pendorong agar setiap karyawan dapat bekerja dengan tekun dan penuh semangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Tanpa adanya motivasi, karyawan akan kesulitan untuk menjalankan tugasnya sesuai standar kerja yang telah ditetapkan serta sulit untuk mencapai hasil dan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data primer dan sekunder yang diperoleh akan digabungkan menggunakan metode tersebut. Untuk menganalisis data, digunakan analisis regresi berganda, uji T Parsial dan Uji F Simultan. Populasi penelitian ini terdiri dari 441 karyawan PTPN IV Medan. Sugiyono (2016) merekomendasikan penggunaan metode rumus untuk menentukan total sampel. Salah satu rumus yang dapat digunakan adalah rumus Slovin seperti berikut:

$$n = \frac{441}{1 + 441(0,10)^2} = 81 \text{ (orang)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda ini bertujuan untuk mengukur dampak dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memperkirakan

nilai variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 1.1 Uji Analisis Regresi Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|--------------------|-----------------------------|-----------|
| | B | Std.Error |
| (Constant) | 11.508 | 3.133 |
| Pengembangan Karir | .335 | .102 |
| Motivasi Kerja | .310 | .104 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa terdapat regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.508 + 0,335 X_1 + 0,310 X_2 + e$$

Arti dari persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

a) Jika semua variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 11.508. b) Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.335. c) Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.310. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas secara individual dapat menjelaskan variasi dalam pengujian ini, dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Tabel 1.2 Hasil Uji T

| Model | Coefficients ^a | | |
|--------------------|---------------------------|--------------------|------|
| | t | t _{tabel} | Sig. |
| 1 (Constant) | 3.673 | | .000 |
| Pengembangan Karir | 3.291 | 1,664 | .001 |
| Motivasi Kerja | 2.986 | 1,664 | .004 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Hasil pengujian uji T menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,291 yang lebih tinggi dari nilai ttabel sebesar 1,664 dan signifikansi sebesar 0,000. Demikian pula, hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,986 yang lebih tinggi dari nilai ttabel sebesar 1,664 dan signifikansi sebesar 0,005. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang penting secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F simultan untuk menguji Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 : Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 489.641 | 2 | 244.820 | 20.462 | .000 ^a |
| Residual | 933.248 | 78 | 11.965 | | |
| Total | 1442.889 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X1), Motivasi (X2)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada Tabel diatas, maka diperoleh nilai koefisien pada Fhitung = 20.462 sedangkan Ftabel sebesar = 3,11 yang dilihat pada α = 0,05. Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Pengembangan

Karir , dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} > F_{tabel} 20.462 > 2,72$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasanya Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja) untuk menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 1.4: Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---|------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .787 | .619 | .609 | 1.966 |
| a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023)

dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,609 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 60,9 % Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja, sedangkan $100\% - 60,9\% = 39,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain.

Berdasarkan keseluruhan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa thitung $3.291 > ttabel 1,664$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa perkembangan karir di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) berjalan lancar. Dengan adanya kesempatan karir yang jelas dan menarik, karyawan akan termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja, sehingga karir mereka dapat meningkat. Hal ini juga berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Sinambela (2018), pekerjaan dan karir saling terkait satu sama lain. Pekerjaan yang baik dapat mendukung karir seseorang, sementara karir yang baik dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

Untuk mencapai karir yang diinginkan, karyawan harus memiliki kinerja yang baik. Dengan meningkatnya karir, karyawan juga akan memperoleh pengalaman yang berharga yang dapat meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

Temuan studi ini konsisten dengan penelitian Yulianti (2015) dan Utomo (2014) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja staf. Namun, hasil riset ini bertentangan dengan temuan Renaldy dkk (2017) yang menemukan bahwa pengembangan karir berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan kesempatan pengembangan karir di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, memiliki kesempatan untuk dapat menduduki jabatan dimana karyawan yang sama berkompeten akan mendapatkan promosi jabatan. Karena dengan adanya sponsor atau promosi jabatan maka dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi seorang karyawan.

Dalam hal Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, studi ini mengungkapkan bahwa nilai hitung sebesar 2.986 lebih besar dari nilai tabel sebesar 1.664 dan signifikansi sebesar 0.004 kurang dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara sebagian Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini menunjukkan motivasi yang baik dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan salah satunya terdapat jaminan asuransi kesehatan, dengan adanya jaminan kesehatan karyawan merasa adanya perlindungan keselamatan terhadap fisik dan emosional karyawan.

Motivasi merupakan dorongan yang memberikan energi untuk membangkitkan semangat seseorang dalam melaksanakan tugas dengan maksimal guna mencapai kepuasan.

Suatu pemimpin atau atasan dianggap berhasil dalam memotivasi bawahannya apabila dapat menciptakan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Motivasi yang tepat akan membuat bawahannya lebih bersemangat dalam bekerja sehingga produktivitas dan tujuan dapat dicapai (Robbins, 2011).

Temuan ini konsisten dengan hasil riset Arida (2011), Wulan (2012), dan Kusuma (2013) yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2013) dan Jelita dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Studi ini menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki motivasi untuk menggunakan semua kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka. Tingkat motivasi yang diberikan oleh atasan kepada pegawai juga memengaruhi kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Pada Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir dan motivasi kerja memenuhi persamaan diperoleh nilai koefisien Fhitung $20.462 > Ftabel 3,11$ dan $sig 0,000 < 0,05$ secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Utomo (2014) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kusuma (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan studi ini menyatakan bahwa perkembangan karir

memang diperlukan oleh seorang pekerja untuk mencapai karir yang diidamkan meskipun dalam mencapai karir yang diinginkan pekerja tidaklah mudah dan melalui proses yang telah ditetapkan. Keterkaitan antara semangat dan prestasi kerja adalah positif karena pekerja yang memiliki semangat yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Artinya bahwa pengembangan karir yang tinggi dapat menyebabkan tingginya kinerja pada karyawan.

Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Artinya bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingginya kinerja pada karyawan.

Adanya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan Fhitung $20.462 > Ftabel 2,72$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Artinya bahwa tingginya pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama menyebabkan tingginya tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, O.S. Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A.A, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabet.

Nitisemito, Alex S. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Abraham, Bernhard, Yantje. 2018. *Pengaruh Pengembangan karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Mando*, (Jurnal). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.

Garry Surya Channgriawan,. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production*, (Jurnal) Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.

Bayu Sasongko. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Driver Grab di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Chaisunnah Ani Muttaqiyathun. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Variabel Moderating pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat di Kota Bandung* . Universitas Muhammadiyah Malang.

Datuk. 2018. *Impact Of Employee Motivation On Work Performance*.

Dodik Jatmika, Mardiana Andarwati. 2018. *The Effect Of Motivation on Employee Performance Thourgh Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta*.

Eka Rulianti Putri. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma – Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Enjang Mya Afiyati. 2018. *Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakata*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Ezeanyim, Ekene, Ufoaroh, Ebele, Ajakpo. 2019. *The Impact of Job Satisfaction on*

Employee Performance in Selected Public Enterprise in Awka Anambra State.

Febri Anita Indah Sari. 2018. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. KJS Klaten)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Surakarta.

Irene, Kakui, Hazel. 2016. *Effect of Career Development on Employee Performance In The Public Sector (A Case of National Cereals and Produce Board)*.

Kiki Cahaya Setiawan. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanLevel Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, (Jurnal). Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Zulhasanah, Agus, Jacky. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*, (Jurnal). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.