

**Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

*The Influence of Work Professionalism, Supervision, Work Ability, and Career Development on Employee Performance*

David Febry Hermawan<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Oktavianti<sup>3</sup>, Indarita Kusmarlina<sup>4</sup>, Handayeni<sup>5</sup>, Sayyida Navisa<sup>6</sup>, Jonrius Sinurat<sup>7</sup>, Mhd Taufiq Raka Saputra<sup>8</sup>, Meli Wulandari<sup>9</sup>, Roy Marito Daulay<sup>10</sup>

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*Co Author E-mail: [sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen RD PT. Shimano Batam sebanyak 45 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 45 orang, dengan Teknik sampling menggunakan Sensus. Jenis penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunakan Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitiannya adalah: 1) Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5) Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Profesionalisme Kerja; Pengawasan; Kemampuan Kerja; Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work professionalism, supervision, work ability, and career development on employee performance at PT. Shimano Batam, both partially and simultaneously. The study population was all 45 employees of the RD Department at PT. Shimano Batam. The sample size was 45 people, using a census sampling technique. This study was quantitative, with data collection using a questionnaire. The analysis technique used was Multiple Linear Regression with SPSS. The results were as follows: 1) Work Professionalism has a positive and significant effect on Employee Performance. 2) Supervision has a positive and significant effect on employee performance. 3) Work Ability has a positive and significant effect on Employee Performance. 4) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance. 5) Work Professionalism, Supervision, Work Ability, and Career Development have a positive and significant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work Professionalism; Supervision; Work Ability; Career Development; Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang dari dalam maupun dari luar organisasi. Dari berbagai faktor yang ada, kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang dominan. Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanan kerjanya. Salah satu keberhasilan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi misi sangatlah bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja dan pengembangan karir.

Menurut Mangkunegara (2016), kata kinerja berasal dari kata kinerja atau kinerja nyata (pekerjaan atau hasil nyata yang dicapai seseorang).

Profesionalisme lebih dari sekedar memenuhi tugas yang diberikan, dan lebih dari sekedar mengikuti peraturan dan ketentuan masyarakat menurut (Arens, 2017).

Menurut Moekizat dan Satriadi (2015), pengawasan adalah apa yang dilakukan yaitu hasil pekerjaan, analisis hasil pekerjaan dan bila perlu melakukan koreksi terhadap hasil pekerjaan sesuai rencana.

Menurut Wibowo (2015), kemampuan atau kekuasaan menunjukkan kemampuan seseorang, kemampuan untuk melakukan berbagai tugas dalam konteks pekerjaan ini adalah perkiraan tentang apa yang dapat dilakukan seseorang saat ini. Kekuatan seseorang secara keseluruhan ditentukan oleh dua kelompok penting, yaitu kemampuan intelektual dan fisik.

Menurut Sutrisno (2017). Pengembangan karir melibatkan perbaikan diri yang dilakukan untuk mencapai tujuan akhir. Pengembangan karir artinya organisasi atau perusahaan atau manajemen telah menyusun rencana berkesinambungan mengenai

langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengembangkan karir karyawannya selama bekerja.

## METODE PENELITIAN

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, dan Pengembangan karir, sedangkan Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Tipe penelitian menggunakan Kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengambil data. Populasi seluruh karyawan Departemen RD berjumlah 45 orang. Sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana menurut Sugiyono (2017), *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah seluruh jumlah dari populasi penelitian karyawan Departemen RD berjumlah 45 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian validitas pernyataan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25. Nilai validitas pernyataan dapat ditentukan dengan melihat nilai *Corrected Item-Total Correlation* kemudian membandingkannya dengan tabel. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut. a) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item tersebut valid. b) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item tidak valid. Berdasarkan  $r$  tabel terlihat nilai  $r$  tabel untuk sampel berjumlah 45 anggota dengan taraf signifikan sebesar 5%, dengan rumus  $df = n - 2$ , maka nilai  $r$  tabel adalah 0,294. Dari sini kita bisa menyimpulkan seluruh pernyataan tentang masing-masing variabel dinyatakan valid.

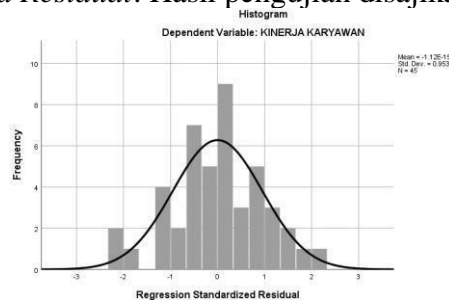
### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memperoleh tingkat keakuratan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Cronbach Alpha*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan secara visual dengan histogram dan *Normal Probability Regresional Standarized Residual*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

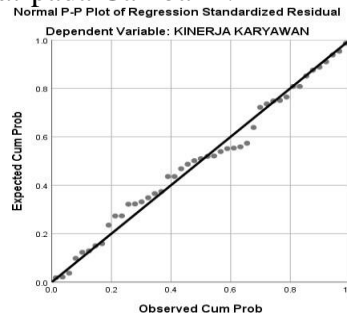


**Grafik 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2024

Pada Gambar 1 menunjukkan pola berbentuk lonceng atau *Bell Shaped*, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji

normalitas adalah dengan gambar grafik gambar grafik *Normal Probability Plot Regression Standardized Residual* pada Gambar 2.



**Grafik 2**

**Hasil Uji Grafik *Normal Probability Plot***

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Pada Gambar 2, penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal *plot*. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Salah satu uji yang dapat digunakan untuk menguji residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov*.

Berdasarkan Tabel *One-Sampel Kolmogorv-Smirnov* dapat diketahui bahwa perhitungan nilai signifikan yakni 0,200. Karena signifikannya lebih besar dari 0,05, maka dapat diartikan seluruh data variabel diatas berdistribusi normal.

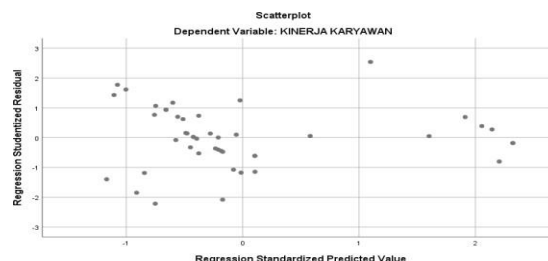
**Uji Multikolinieritas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, lalu ada keputusan dengan melihat nilai *Tolerance*. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan jika nilai *VIF* <10,00 dan denikian juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas karena nilai *Tolerance* setiap variabel > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.00.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* antara sisa pengamatan yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk regresi. Berikut hasil uji heteroskedastisitas.



**Grafik 3**

**Hasil Uji Heterokedasitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS V. 25, 2024

Dari uji hasil Heteroskedastisitas diatas grafik *Scatterplot* yang disajikan di Gambar 3, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar serta tersebar dengan angka nol diatas dan dibawah sumbu Y. Artinya berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### **Analisis Regresi Berganda**

Persamaan regresi diketahui pada output SPSS versi 25, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 2,304 + 0,515 X1 + 0,327 X2 + 0,453 X3 + 0,227 X4 + e$

Dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa pengaruh profesionalisme kerja (0,515) lebih besar dari variabel lainnya.

#### **Uji T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **Uji F**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} 40,942 > F_{tabel} 2,60$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shimano Batam.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Profesionalisme Kerja, Pengawasan, Kemampuan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

1. Perusahaan perlu meningkatkan profesionalisme kerja karyawan melalui pelatihan, pembinaan etika kerja, dan penegakan standar operasional yang jelas agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Sistem pengawasan hendaknya dilakukan secara efektif, objektif, dan berkelanjutan sehingga mampu mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui program pendidikan, pelatihan teknis, workshop, serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
4. Pengembangan karir perlu dirancang secara transparan dan berbasis kompetensi sehingga memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas terhadap organisasi.
5. Manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif.

## **2. Bagi Karyawan**

1. Karyawan diharapkan terus meningkatkan profesionalisme dalam bekerja dengan mengembangkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan.
2. Karyawan perlu meningkatkan kemampuan kerja melalui pembelajaran berkelanjutan, baik secara formal maupun informal, guna menghadapi perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.
3. Karyawan hendaknya memanfaatkan setiap kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi dan jenjang karir.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.
2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai jenis organisasi atau sektor industri agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) dengan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
4. Peneliti berikutnya dapat mengkaji variabel mediasi atau moderasi, seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja, untuk mengetahui hubungan yang lebih kompleks antara profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

## **4. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh profesionalisme kerja, pengawasan, kemampuan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

**REFERENSI**

- Almustofa, R., & Rahardja, E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) *Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
- Analisa, L. W., & Rahardjo, M. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Semarang) *Doctoral Dissertation*, Universitas Diponegoro Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga, 2012
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(1), 61-74.
- Damayanti, Agiel Puji dkk, (2014), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja karyawan Universitas Sebelas. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.2 No 1.
- Darmayanti, N., Sutisman, E., Ratnasari, S. L., Suryani, A., & Fahlevi, M. (2025). Modeling carbon emissions and energy transition in the context of Indonesia's economic expansion. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 15(6), 83-91.
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Indokarsa. *Jurnal Penelitian*, 3(2), 135.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Garbin, F .H., Musidahfit & Nurtisrino, F. E. (2018). Pengaruh Semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karang Suryati Bersama. Bandung). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi*.
- Himawari, U. (2015). *Tanggung Jawab Seorang Pekerja Buruh*. Surabaya: Laksamana.
- Hasudiar, M., & Zulfikri, Y. (2015). Pengaruh Semangat Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Linggau). *Ekonomi: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(8). Hasibuan, Melayu S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. SinarBangun Hawari, A. (2017). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Mangkunegara, A. A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Nissa, A. R & Rinawaty, A. R. (2017). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Tekno*, 14(1), 19-24.
- Pasaribu, P. & Josianfis, J. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Propertindo Sualekat *Doctoral Dissertation*. Riau
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Rivaldi, Vaizal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Reaindes Persada.
- Siandur, T. R., Koji, G., & Sendo, M. G. (2017). Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Graha Media Gandatama Serang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan Kelima). Bandung: PT. Refika Aditama.

- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Simanungkalit, H. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Siantar. (*Jurnal Akuntansi dan Manajemen*), 13(4).
- Sugianto, Frana Agus, (2018). Pengaruh Semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mersubaru Yogyakarta. *Tesis Yogyakarta*, Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R/D*. Bandung: Alfabet.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh prestasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(1).
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winoro, T., dan Sabriani, F. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abdi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. Vol 3 No 2.
- Yanuari, Z. (2016). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 3(2), 54-45.