



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KUTA UTARA KABUPATEN BADUNG

Ni Kadek Inasih Surya Sari^{1*}, I Wayan Sudemen², Nyoman Sumawidayani³
^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Universitas Warmadewa, Indonesia

*E-mail correspondence: inasihsurya19@gmail.com

Abstract

This research is a study on the influence of career development and work motivation on employee performance at the North Kuta Subdistrict Office, Badung Regency. This research aims to examine the extent of the influence of career development and work motivation on employee performance at the North Kuta Subdistrict Office, Badung Regency. This research is a causal associative study with a quantitative approach. The data collection techniques in this study include observation, questionnaires, and documentation methods. The respondents in this study consisted of 44 employees from the sub-district office using the saturated sampling method. The research results show that the influence of career development on employee performance has a regression coefficient value of 0.368, a t-value of 3.653, while the t-table value is 2.019 and the t-test significance value is $0.001 < 0.05$. The influence of work motivation on employee performance has a regression coefficient value of 0.356, a t-value of 3.575, while the t-table value is 2.019 and the t-test significance value is $0.001 < 0.05$. The influence of career development and work motivation on employee performance has an F-value of 38.225 with a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination value indicates that the influence of career development and work motivation on employee performance at the North Kuta District Office is 65.1%, while the remaining 34.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *career development; work motivation; employee performance*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh dari adanya pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai kantor camat dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi 0,368, nilai t hitung 3,653 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,019 serta nilai signifikan uji-t $0,001 < 0,05$. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien regresi 0,356 nilai t-hitung 3,575 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,019 serta nilai signifikan uji-t $0,001 < 0,05$. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai F-hitung sebesar 38,225 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinan menunjukkan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: pengembangan karir; motivasi kerja; kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai menjadi lebih baik karena di era Globalisasi organisasi-organisasi terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga organisasi harus lebih meningkatkan organisasinya terutama dibagian SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Instansi pemerintah adalah salah satu bentuk organisasi yang berjalan dibawah Pemerintahan Negara untuk melaksanakan tugas memberi pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu dalam instansi sangat penting memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai yang baik di instansi pemerintah akan menunjukkan hasil kerja di instansi tersebut berhasil dengan baik. Kinerja sendiri menurut Prawirosentono dalam (Ii & Pustaka, 2002) menjelaskan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk menciptakan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, instansi pemerintah harus melakukan berbagai upaya dalam memenuhi kebutuhan pegawai salah satunya melalui pengembangan karir dan motivasi kerja pegawainya. Perencanaan dan pengembangan karir bagi pegawai selama mereka bekerja di instansi pemerintah adalah salah satu upaya instansi yang harus diterapkan. Untuk sebagian besar pegawai, pengembangan karir sangat penting karena mereka akan mengetahui posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat tetap termotivasi dan terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan mereka dan kesetiaan mereka kepada instansi. Dalam hubungan dengan pengembangan karir pegawai, UU.No.5 Tahun 2014 (pasal 69 ayat 1 dan 2) menegaskan: (1) pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah; (2) pengembangan karier ASN/PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Karir seseorang dalam suatu organisasi kerja adalah suatu kehidupan yang sangat pribadi dan sangat penting. Bagi pegawai, karir sangat terkait dengan masa depan dan proses perjalanan hidup mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir pegawai harus dilakukan dengan baik, obyektif, adil, dan efektif sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengembangan karir yang tidak dilakukan dengan baik, obyektif, dan adil akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai, yang pada akhirnya akan menurunkan semangat kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Sadili Samsudin dalam (H. Dewangga Devid et al., 2021) Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Namun fenomena selama ini menunjukkan masih adanya permasalahan dalam pengembangan karier pegawai. Meskipun peraturan jelas menetapkan bahwa pengembangan karir pegawai harus didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan integritas serta moralitas, namun dalam implementasinya seringkali tidak sesuai atau menyimpang dari peraturan yang berlaku. Pengembangan karir pegawai belum dilakukan dengan optimal dilihat dari aspek objektifitas, keadilan, dan transparansi. Terdapat beberapa pegawai yang tidak memenuhi syarat dari segi kualifikasi, kemampuan, dan kinerja, tetapi memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka. Seperti mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan, mengikuti kursus dan pelatihan teknis tertentu, ditempatkan di posisi yang lebih tinggi dan kesempatan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Leni November dan Suryalena (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga instansi harus meningkatkan pengembangan karir pada pegawainya lebih baik lagi. Selain pengembangan karir ada pula faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja didasarkan pada bagaimana pegawai melihat keadaan di tempat kerja mereka, jika seorang pegawai memiliki sikap

yang pro dan positif terhadap lingkungan kerjanya, mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi kerja memiliki hubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan hasil kerja. Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh motivasi pimpinan, karena dengan memberikan dorongan kepada bawahan, pimpinan akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Saleh & Utomo, 2018) berpendapat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung merupakan salah satu instansi yang ada di Kabupaten yang memiliki tugas untuk mendukung kebijakan penyelenggaraan pemerintah daerah Kabupaten Badung. Sebagai salah satu instansi yang mendukung pemerintah daerah, Kantor Camat Kuta Utara pastinya telah melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut pengembangan karir yang ada di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung akan berdampak pada kinerja pegawai disana. Berdasarkan hasil observasi, Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung mengalami berbagai permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi yaitu pada tingkat kehadiran pegawai dimana tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung masih rendah. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan jika para pegawai tidak hadir ke tempat kerja. Ini berarti bahwa tugas yang diberikan kepada pegawai akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menyebabkan kinerja seseorang menjadi tidak efektif dan tidak efisien di tempat kerja mereka yang dapat berdampak pada hasil organisasi dalam jangka panjang. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutowo dan Fandi Sudiasmo (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya motivasi kerja yang baik perlu dipertahankan agar kinerja pegawai tetap baik dan terus meningkat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji seberapa besar pengaruh dari adanya pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. Adapun hipotesis yang dikemukakan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 :

- a. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
- b. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H1 :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja pegawai
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016:37) Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel

bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menghubungkan pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk penelitian ini, antara lain: observasi, dokumentasi dan kuesioner. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai kantor camat dengan metode sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diamati dari Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung serta memerlukan pengolahan lebih lanjut terhadap data tersebut. Data primer dalam penelitian ini yaitu pernyataan konsumen dalam pengisian kuesioner pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Data Sekunder, yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain, meliputi dokumen-dokumen dari Camat Kuta Utara Kabupaten Badung maupun buku, jurnal, serta artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017) metode regresi linear digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan rumus menurut Sugiono (2017:192) dalam (Rosi, Dede, Suparman, 2020) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien regresi variabel X₁, X₂

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Motivasi Kerja

Penelitian ini menggunakan pengelolaan data dengan bantuan program SPSS Statistics 25. Sebelum di analisis dalam analisis regresi linier berganda terlebih dahulu data harus diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Korelasi Ganda

Tabel 1.
Hasil Uji Korelasi Ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.807 ^a	.651	.634	1.63508	.651	38.225	2	41	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda yang dilakukan dapat diketahui pada tabel 1 nilai R sebesar 0,807. Nilai R tersebut terletak antara 0,80-1,000, berdasarkan kriteria korelasi berganda

didapatkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda antara variabel independent yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja serta variabel dependent yaitu kinerja pegawai. Hasil dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 2.
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.178	1.607		3.221	.003
	Pengembangan Karir	.368	.101	.448	3.653	.001
	Motivasi Kerja	.356	.100	.438	3.575	.001

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2023

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai konstanta (a) = 5,178 dan koefisien regresi (b_1) = 0,368 dan (b_2) = 0,356. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 5,178 + 0,368X_1 + 0,356X_2$$

Dari hasil yang diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Dilihat dari nilai $a = 5,178$. Hal ini berarti apabila nilai pengembangan karir (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama-sama nol (0) atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 5,178.
- Dilihat dari nilai $b_1 = 0,368$. Hal ini berarti apabila nilai dari pengembangan karir (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,368 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Dilihat dari nilai $b_2 = 0,356$. Hal ini berarti apabila nilai motivasi kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Uji t

Hasil uji-t tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung terlihat pada tabel 5 sebelumnya, sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Dari hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 3,653 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,019. Maka dapat diketahui $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung.
- Dari hasil uji-t diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3,575 sedangkan nilai t-tabel sebesar 2,019. Maka dapat diketahui $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung.

4. Uji f

Uji-F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Uji-F pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Version 25*, dengan hasil yang dapat dilihat pada lampiran 4 dan disajikan pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 3.
 Hasil Analisis Uji-F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.387	2	102.193	38.225	.000 ^b
	Residual	109.613	41	2.673		
	Total	314.000	43			

Sumber: Hasil Pengelolaan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji-F dari tabel 3 didapatkan nilai F-hitung sebesar 38,225 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung.

5. Uji Koefisien determinan (R²)

Tabel 4.
 Hasil Analisis Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.634	1.63508

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,807, sehingga perhitungan determinan akan menjadi sebagai berikut.

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

$$D = 0,807 \times 100\%$$

$$= 0,651 \times 100\% = 65,1\%$$

Dengan demikian besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti disini.

4. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. (1) Pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. (4) Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Kuta Utara Kabupaten Badung. (5) Hasil analisis determinan mendapatkan nilai R² sebesar 0,651 yang menunjukkan besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuta Utara

Kabupaten Badung adalah sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- H. Dewangga Devid, Rorong, A. J., & Plangiten, N. N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7h. Dewang(100), 13–19.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2002). *Jbptunikompp-Gdl*. 34–63.
- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jakarta:Bumi Aksara*, 04(1), 667–669.
- November, L., & Suryalena. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–12.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* (pp. 1–104).
- Rosi, Dede, Suparman, H. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102–119. <https://doi.org/10.30997/jn.v4i1.1120>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/Ama.V11i1.160>
- Sutowo, F. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UNISBA BLITAR. *Jurnal Kajian Komunikasi Dan Studi Media*, 11(2), 112–120.
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. *Financial And Accounting Indonesian Research (Fair)*, 2(2), 83–96. <https://Unimuda.E-Journal.Id/JurnalFairakuntansiunimuda/Article/View/3852>