

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT  
ASTRA INTERNASIONAL TBK-TSO SEKAYU**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ICEN LARASARI  
NPM. 1801110068**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Icen Larasari  
Nomor Pokok/NPM : 1801110068  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA  
INTERNASIONAL TBK-TSO SEKAYU

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09 Maret ..... 2022 Pembimbing I: Prof. Dr. H. Sulbahri Madjiri, SE., MM  
NIDN. 0016035101

Tanggal 07 Maret ..... 2022 Pembimbing II: Veny Mayasari, SE., MM  
NIDN. 0204078902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN. 022209630

051 / PS / DFE / 20

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Icen Larasari  
Nomor Pokok/NPM : 1801110068  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA  
INTERNASIONAL TBK-TSO SEKAYU

Penguji Skripsi :

Tanggal 26 Maret 2022 Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM  
NIDN. 0016035101

Tanggal 26 Maret 2022 Penguji I : Veny Mayasari, SE., MM  
NIDN. 0204078902

Tanggal 26 Maret 2022 Penguji II : Baidowi Abdhie, SE., M.P  
NIDN. 0210116101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN. 022209630

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Icen Larasari

No. Pokok/NPM : 1801110068

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, April 2022



Icen Larasari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kompensasi .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi .....	8
2.1.1.2 Tujuan Kompensasi .....	9
2.1.1.3 Bentuk- Bentuk Kompensasi .....	11
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..	12
2.1.1.5 Dimensi Kompensasi.....	13
2.1.1.6 Indikator Kompensasi .....	13
2.1.2 Pengembangan Karir .....	14
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	14
2.1.2.2 Tujuan Pengembangan Karir .....	15
2.1.2.3 Bentuk- Bentuk Pengembangan Karir .....	16
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	17
2.1.2.5 Dimensi Pengembangan Karir .....	18

2.1.2.6 Indikator Pengembangan Karir .....	19
2.1.3 Motivasi .....	19
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.1.3.2 Tujuan Motivasi .....	21
2.1.3.3 Jenis-Jenis Teori Motivasi .....	21
2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	25
2.1.3.5 Dimensi Motivasi .....	25
2.1.3.6 Indikator Motivasi .....	26
2.1.4 Semangat Kerja .....	26
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja .....	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor Mengukur Semangat Kerja .....	27
2.1.4.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja .....	28
2.2 Penelitian Yang Relevan .....	29
2.3 Kerangka Berfikir .....	32
2.4 Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1 Tempat Penelitian .....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1 Sumber Data .....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3 Populasi Dan Sampel .....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel .....	38
3.3.3 Teknik Sampling .....	38
3.4 Rancangan Dan Penelitian .....	39
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1 Variabel Penelitian .....	39
3.5.2 Definisi Operasional .....	40
3.6 Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1 Uji Validitas .....	43
3.6.2 Uji Reabilitas .....	44
3.7 Teknik Analisis .....	44
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	44
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	45
3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
3.7.2.2 Koefisien Korelasi .....	46
3.7.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	47
3.7.3.1 Uji Normalitas .....	47
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas .....	48
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	48
3.8 Pengujian Hipotesis .....	49
3.8.1 Uji Simultan (Uji F) .....	49
3.8.2 Uji Parsial (Uji T) .....	50

3.9 Sistematika Penulisan .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Sejarah PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.....	53
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Astra Internasiona Tbk-Tso Sekayu.....	57
4.2 Pembahasan .....	59
4.2.1 Karakteristik Responden .....	59
4.3 Analisis Pembahasan .....	61
4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	62
4.3.1.1 Uji Validitas .....	62
a. Uji Validitas Kompensasi .....	62
b. Uji Validitas Pengembangan Karir .....	63
c. Uji Validitas Motivasi .....	64
d. Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan .....	65
4.3.1.1 Uji Reliabilitas .....	66
a. Uji Reliabilitas Kompensasi .....	67
b. Uji Reliabilitas Pengembangan Karir .....	67
c. Uji Reliabilitas Motivasi .....	68
d. Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan .....	69
4.4 Teknik Analisis .....	70
4.4.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif .....	70
4.4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	70
4.4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir .....	70
4.4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....	71
4.4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja Karyawan .....	72
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial .....	72
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	72
a. Uji Normalitas .....	72
b. Uji Multikolineritas .....	75
c. Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.4.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	77
4.4.2.3 Uji Koefisien Korelasi .....	78
4.4.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	80
4.4.2.5 Uji Hipotesis Statistik .....	81
a. 1 Uji Simultan (Uji F) .....	82
b. Uji Parsial (Uji T).....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1 Kesimpulan .....	86
5.2 Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>

## ABSTRAK

**Icen Larasari, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu. (dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,MM dan Ibu Veny Mayasari, S.E., MM).**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi, Pengembangan karir, dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 53 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh:  $Y = 1.222 + 0,449 X_1 + 0,273X_2 + 0,246 X_3 + e$

Dengan koefisien determinasi yang diperoleh  $R^2 = 0,576$  atau 57,6% yaitu variabel independen (Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi) yang mempengaruhi variabel dependen (Semangat Kerja karyawan) sebesar 57,6% sedangkan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 22.0 pada uji F diperoleh F hitung 19.502 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Pengembangan karir ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan. Pada uji t untuk variabel Keterampilan secara parsial diperoleh nilai signifikan  $t 0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Kompensasi, secara parsial mempengaruhi Semangat kerja karyawan karyawan. Dan uji t untuk variabel Pengembangan karir diperoleh nilai signifikan  $0,008 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan. Serta uji t untuk variabel Motivasi diperoleh nilai signifikan  $0,026 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Semangat Kerja Karyawan



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuannya. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sekarang ini sumber daya manusia makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia juga merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya manusia lainnya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Masalah semangat kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena, semangat kerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan. Dalam arti, karyawan yang tidak berkualitas dalam pelaksanaan tugasnya, dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran yang diharapkan. Sebaik apapun sumber daya yang lain yang dimiliki perusahaan, jika tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja

karyawan, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal. Menurut Munandar (2011 : 447) mengemukakan bahwa “semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sungguh-sungguh atau optimal”.

Fenomena yang terjadi pada PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu yang bergerak pada bidang penjualan mobil dan otomotif dimana pada hasil wawancara dan pengamatan peneliti perusahaan ini kurang memberikan perhatian kepada karyawan seperti kebijakan kompensasi yang berbentuk tunjangan kesehatan. Perusahaan ini hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja diatas 3 tahun. Hal ini menjadi permasalahan bagi karyawan yang bekerja dibawah 2 tahun. Maka dari itu perusahaan perlu lebih memperhatikan tentang sistem kebijakan kompensasi yang berbentuk tunjangan kesehatan guna untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan dituntut memperlakukan karyawannya dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Manajemen karir pada PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu kurang baik karena dari hasil wawancara dan pengamatan peneliti menunjukkan rencana karir karyawan disini terjadi atas dasar kekeluargaan, kedekatan, persahabatan dan kepentingan pribadi antara pimpinan dan karyawan yang menimbulkan perbedaan sikap dan perlakuan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Maka dari

itu perusahaan juga perlu dilakukan pembaharuan pengembangan karir dengan cara pimpinan harus bersikap adil terhadap setiap karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan jangan hanya terfokus pada taraf pendidikan yang lebih tinggi dan kepentingan pribadi. Menurut Rivai (2011) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Adapun faktor lain yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan adalah rendahnya motivasi yang tumbuh dalam diri pribadi karyawan itu sendiri. Dari hasil pengamatan peneliti menunjukkan kurangnya motivasi karyawan atau belum stabil yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini mengenai absensi karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu berupa tingkat absensi dari bulan Juli– Oktober 2021.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu**

Keterangan	Bulan			
	Juli	Agustus	September	Oktober
Jumlah Karyawan	53	53	53	53
Tidak Masuk	-	2	3	3
Persentase (%)	0 %	3,92%	6%	5,77%
Masuk Tepat Waktu	53	50	48	46
Persentase (%)	100%	98 %	96%	88%
Masuk Telat	-	2	2	1
Persentase (%)	0 %	3,92%	4%	1,92%

**Sumber : Data Sekunder PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu**

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tingkat absensi karyawan dari bulan Juli- Oktober mengalami peningkatan. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mangkir terhadap pekerjaan yang mengakibatkan terbuangnya jam kerja. Untuk meningkatkan motivasi karyawan tidaklah mudah. Mangkirnya

absensi dapat merugikan perusahaan yang dapat menghambat produktivitas perusahaan. Maka perusahaan perlu memperbaharui dan mengembangkan motivasi. Karena dimana motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi disini akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan seluruh kemampuannya secara optimal. Menurut Elqadri & Wardoyo (2015) motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan dimana motivasi merupakan proses mengarahkan perilaku dan kinerja.

Bila pemberian kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi dapat diterima dengan baik, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah terciptanya semangat kerja yang tinggi, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal. Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu?

- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu?
- 4) Apakah kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1) Bagi PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan informasi dan pertimbangan mengenai kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi pada PT. Astra Internasional Tbk-Tso Sekayu untuk meningkatkan semangat kerja karyawan perusahaan tersebut.

2) Bagi Universitas Tridinanti Palembang

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangsih untuk perbendaharaan perpustakaan dan perbandingan bagi mahasiswa yang akan datang dalam melakukan penelitian.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Dan dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

4) Bagi Penulis

Dari penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan tentang masalah yang dihadapi perusahaan terutama yang berhubungan dengan masalah yang telah diteliti dan memperluas wawasan penulis yang

sudah di dapat selama masa aktif kuliah sehingga dapat di aplikasikan  
ketika terjun di masyarakat khususnya di dunia kerja nanti

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreas . (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Bidang Angkutan Jalan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP).
- Anwar Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Jakarta : Salemba Empat.
- Danti, F. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2).
- Ibk Bayangkara. (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kholilah . (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: Noer Fikri.
- Laloan, O. E. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Manado Mitra Mandiri. *Productivity*, 1(1), 1-5.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Syafaruddin. (2019). *Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Margi Wahyu Cabang Palembang* . Palembang: Skripsi Universitas Tridinanti Palembang (UTP).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sumampouw, S. E., & Sumayku, S. M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).