

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA MOTIVASI KERJA  
DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI  
MELALUI PENGEMBANGAN KARIER SEBAGAI  
VARIABEL-VARIABEL INTERVENING  
(STUDI KASUS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP  
KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA  
PASURUAN)**

<sup>1</sup>Rahmawati Mahardiyani, <sup>2</sup>Prof. Dr. Hj. Sukesih, MM

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia  
Email: [mahardiyani@gmail.com](mailto:mahardiyani@gmail.com), [sukesi@unitomo.ac.id](mailto:sukesi@unitomo.ac.id)

English Title: EFFECT OF WORK ABILITY WORK MOTIVATION WORK  
DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
THROUGH CAREER DEVELOPMENT AS  
INTERVENING VARIABLES  
(CASE STUDY IN PASURUAN CLEANLINESS AND GREENING  
ENVIRONMENTAL SERVICE)

**Abstrak** Untuk meningkatkan kualitas mutu dari taman kota memerlukan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang potensial dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui adanya peningkatan kemampuan kerja dalam bidang pertamanan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karier yang dapat menunjang keberhasilan. Penelitian ini mengambil tema Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karier Sebagai Variabel-Variabel Intervening (Studi Kasus di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan, yang berjumlah 187 orang. sampel menggunakan rumus Yamane dan Isaac dan Michael dengan menggunakan  $\alpha$  10 % didapat sampel sejumlah 67 orang. Dari penelitian ini di dapat hasil bahwa kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan. Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan terhadap Pengembangan Karier mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan. Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja melalui Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier

**Abstract** To improve the quality of city parks requires efforts to increase potential human resources by increasing employee performance through increasing work ability in the field of landscaping, work motivation, work discipline and career development that can support success. This study takes the theme *Effect of Work Ability, Work Motivation, Work Discipline in Improving Employee Performance Through Career Development as Intervening Variables (Case Study at the Sanitation and Landscaping Department of Pasuruan City)*. The population in this study were all employees of the Sanitation and Landscaping Department of Pasuruan City, totaling 187 people. The sample using the Yamane and Isaac and Michael formulas using  $\alpha$  10% obtained a sample of 67 people. From this study it was found that work ability, work motivation, work discipline have a direct influence on career development in the Pasuruan City Parks Service. Work Ability, Work Motivation, Work Discipline and Career Development have a direct influence on Employee Performance at the Pasuruan City Parks Service. Work Ability, Work Motivation, and Work Discipline through Career Development on Employee Performance at the Pasuruan City Parks Service.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Ability, Employee Performance, Work Motivation and Career Development*

## PENDAHULUAN

Perkembangan taman kota di Kota Pasuruan pada dasarnya di arahkan pada peningkatan taman hijau yang berada di perumahan dalam kegiatan ini untuk menciptakan area hijau di sekitar perumahan yang semakin Perumahan-perumahan yang menjamur. Upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan mengembangkan dan mendayagunakan berbagai potensi lahan hijau yang berada diperumahan. Taman kota tidak hanya dipergunakan untuk keindahan kota semata, melainkan mempunyai banyak fungsi dan manfaat diantaranya sebagai paru-paru kota, yang kita ketahui bersama jumlah lahan hijau di perkotaan saat ini semakin berkurang. Selain itu keberadaan taman kota yang berda di pusat kota juga sebagai tempat olahraga dan santai keluarga. Yang sekarang jadi pusat perhatian adalah Ruang terbuka Hijau di Alun- alun Kota Pasuruan karena ada payung Madinah.

Dengan adanya banyak taman yang di bangun di daerah Pasuruan Kota yang berjumlah kurang lebih ada 30 lokasi, ini juga sangat membutuhkan perawatan dan penanganan khusus sehingga taman ini selalu kelihatan bersih, indah dan menarik. Di Pasuruan ini ada bagian khusus untuk menangani kelangsungan keindahan tamanan. Dengan melibatkan 187 pegawai, mereka siap 24 jam merawat taman yang berada di lingkungan Kota Pasuruan.

Dengan banyaknya pegawai terjun langsung merawat taman pastilah banyak masalah yang dihadapi, terutama menyangkut dengan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mathis ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja :

1. kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian,
2. usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, racangan tugas, dan
3. dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, serta manajemen dan rekan kerja

Dan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, dimana menurut Setiyawan dan Waridin (2016), dan Aritonang (2015) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja Hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
2. Apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
3. Apakah Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
4. Apakah Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
5. Apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
6. Apakah Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
7. Apakah Pengembangan Karier pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
8. Apakah Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
9. Apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
10. Apakah Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

## **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan karier
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier
4. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai
5. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai

6. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai
7. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Pengembangan Karier pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai
8. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier
9. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier
10. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier

## **MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada prodi Magister Management khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan terhadap Pengembangan Karier mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja pegawai.
- b. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

## **LANDASAN TEORI 2.1**

1. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Definisi Kemampuan Kerja
3. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja
4. Indikator Dari Kemampuan Kerja
5. Motivasi
6. Disiplin Kerja
7. Pengertian Pengembangan Karier
8. Faktor - Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karier
9. Pengertian Kinerja Karyawan
10. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

11. Indikator Kinerja Karyawan
12. Pelaksanaan Kinerja Karyawan
13. Penilaian Kinerja Karyawan
14. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

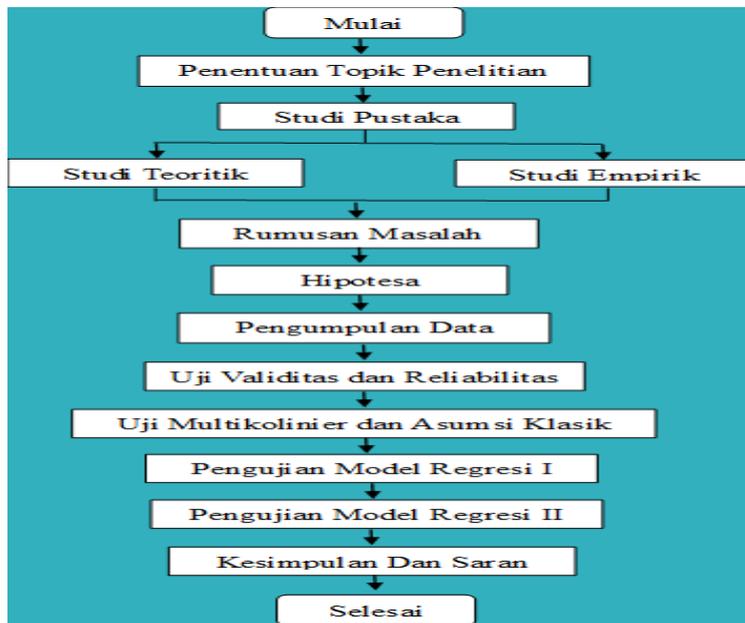
## **PENELITIAN TERDAHULU 2.2**

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya adalah :

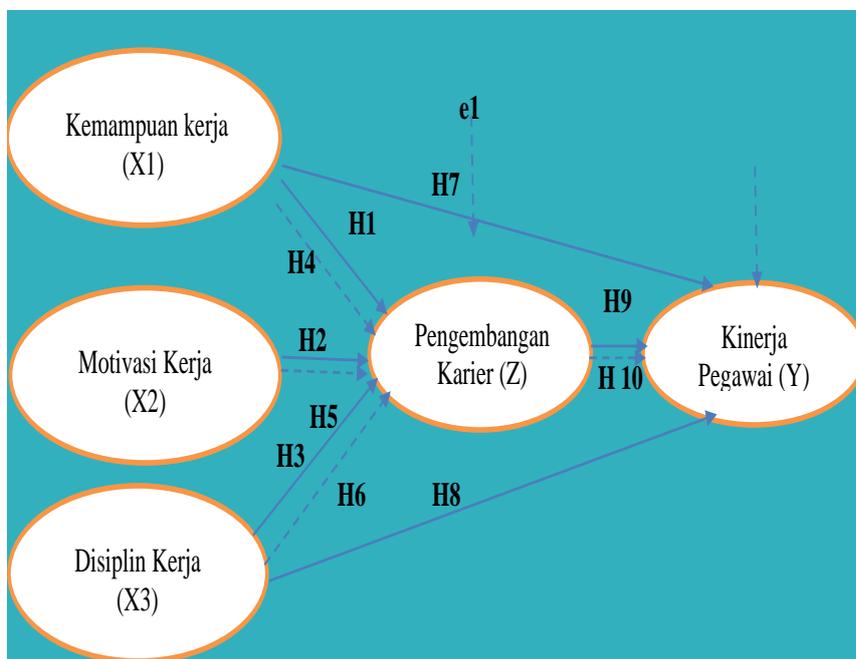
1. Penelitian yang di lakukan oleh Ni Komang Sisi Sania Natalia, Gusti Salit Ketut Netra 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja alat penelitian yang digunakan Analisis regresi linear berganda
2. Penelitian yang di lakukan oleh Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi,I Wayan Mudiarta Utama (2018)dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery
3. Penelitian yang di lakukan oleh Cosmas Mariones Galla, Bernhard Tewal, Arrazi Hasan, (2020), dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT PLN (Persero) Uip Sulbagut
4. Penelitian yang di lakukan oleh Erina Rulianti Universitas Pelita Bangsa, Mega Nurlilah (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Pada PT Tenma Indonesia
5. Penelitian yang di lakukan oleh Yudho Purnomo (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada SMK Di Kabupaten Semarang, alau uji yang di gunakan Analisis deskriptif
6. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Al-Musadieg, Nurjannah, Rinaldo Fernandes (2018) dengan judul The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable alat uji yang di gunakan Descriptive statistics and bivariate correlations
7. Penelitian yang dilakukan oleh Fatih Çetin, Omer Halisdemir, Duysal Askun (2019) dengan judul The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation metode yang digunakan Path Analysis
8. Penelitian pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja dosen, By Meithiana Indrasari, Nur Syamsudin, Bambang Raditya Purnomo (universitas unitomo ), Eddy Yunus.

## KERANGKA BERFIKIR

### PROSES KERANGKA BERFIKIR 2.3



### KERANGKA KONSEPTUAL 2.4



### HIPOTESIS 2.5

1. Diduga bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.

2. Diduga bahwa Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
3. Diduga bahwa Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
4. Diduga bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
5. Diduga bahwa Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
6. Diduga bahwa Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
7. Diduga bahwa Pengembangan Karier pegawai mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
8. Diduga bahwa Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
9. Diduga bahwa Motivasi Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.
10. Diduga bahwa Disiplin Kerja pegawai mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Pengembangan Karier di Dinas Pertamanan Kota Pasuruan.

## **METODE ANALISIS 2.6**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS). PLS digunakan untuk mengetahui kompleksitas hubungan suatu konstruk dan konstruk yang lain, serta hubungan suatu konstruk dan indikator-indikatornya. PLS didefinisikan oleh dua persamaan, yaitu inner model dan outer model. Inner model menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dan indikator-indikatornya. Konstruk terbagi menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen merupakan konstruk penyebab, konstruk yang tidak dipengaruhi oleh konstruk lainnya. Konstruk eksogen memberikan efek kepada konstruk lainnya, sedangkan konstruk endogen merupakan konstruk yang dijelaskan oleh konstruk eksogen.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. PENDEKATAN PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan di dalam adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih

### **2. LOKASI PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan

Melibatkan 187 pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan

### **3. RENCANA PENELITIAN**

Penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir, data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran

### **4. DEFINISI OPERASIONAL, IDENTIFIKASI VARIABEL DAN INDIKATOR VARIABEL**

- A. Variabel bebas
- B. Variabel terikat
- C. Variabel Intervening atau variabel Z

### **5. POPULASI DAN SAMPLE**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan, yang berjumlah 187 orang. Sampel menggunakan rumus Yamane dan Isaac dan Michael

### **6. JENIS DAN SUMBER DATA**

- A. Jenis Data : Data Primer dan Data Sekunder
- B. Sumber Data : Data Kuantitatif dan Data Kualitatif

### **7. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

- A. Metode Kepustakaan
- B. Studi Lapangan (Field Research)

### **8. PENGUJIAN HIPOTESA**

- A. Tahap pertama merancang model struktural (inner model)
- B. Tahap kedua merancang model pengukuran (outer model)
- C. Tahap ketiga pengujian evaluasi model pengukuran atau outer model
- D. Tahap keempat pengujian model struktural atau inner model

### **E. TEKNIK ANALIS**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Partial Least Square (PLS). Konstrak terbagi menjadi dua yaitu konstrak eksogen dan konstrak endogen.

### **DETESIS MASING - MASING VARIABEL**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X1)**

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		STS	TS	S	SS
1.	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.		4	44	18
2.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan.		9	35	22
3.	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman.		1	45	20
4.	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.			33	33
5.	Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan.		1	32	33
6.	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.			47	19
7.	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat Waktu.		7	35	24
8.	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin.			40	17
9.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat.			38	28

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		ST S	TS	S	SS
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi.		6	43	17
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.		10	24	22
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.		2	42	22
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja.			32	32

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		ST S	TS	S	SS
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai.		2	28	35

**Sumber : Data primer yang diolah**

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.
3. Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh simultan terhadap kinerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat memberikan kontribusi bagi Pemerintah Kota Pasuruan dalam meningkatkan kinerja pegawai pengadaan barang/jasa serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar Pemerintah Kota Pasuruan dapat meningkatkan motivasi kerja khususnya dalam memotivasi agar pegawai Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pertamanan Kota Pasuruan terus belajar dalam menguasai pekerjaan di bidang yang ditekuni yang dapat dilakukan dengan penerapan reward kepada pegawai berprestasi.
2. Diharapkan agar Pemerintah Kota Pasuruan dapat meningkatkan kompetensi sumber daya manusia kerja khususnya kemampuan bekerjasama dengan tim. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan bekal pelatihan kepada pegawai.
3. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **REFERENSI**

Arif, Furchan. Pengantar Penelitian dalam Pendidikan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2017.  
 Armstrong, Michael. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook Of Human Resource Management*. PT. Elex Mediakomputindo. Jakarta.

- Flippo, Edwin, B. 2013. *Manajemen Personalialia*, Penerjemah : Moh. Masud, Erlangga, Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2016. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2016. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers.
- Husein, Umar. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal : 197-209.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2016. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2016. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir, 2013, *Perlengkapan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Mondy, R Wayne. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10*. Jakarta : Erlangga.
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta : Pearson Education Asia.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan* PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sigian, Sondang P, 2016, "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*", PT. Rineka Cipta Jakarta.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sjafri Mangkuprawira, Tb. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Yoeti, Oka. A 2013. *Pemasaran Pariwisata*. Bandung. Angkasa.
- Yoeti, Oka. A 2014. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Bandung. Angkasa.
- Republik Indonesia. 2009. Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang *Kepariwisataaan*. Lembaran Negara RI Tahun 2009, No. 11. Sekretariat Negara. Jakarta.

Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 313/MEN/XII/2011 tentang *Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Bidang Taman Rekreasi Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.*

Bestari. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Yudha. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

Bhakti. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.*

Indrasari 2016. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Unitomo )*