

Pengaruh *Career Development* dan *Competency* terhadap *Employee Performance* di Mediasi *Job Satisfaction* PT Cubic Indonesia

Melida Wijaya¹, Retno Purwani Setyaningrum²

¹ Manajemen Universitas Pelita Bangsa

² Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Email: melida.wijaya31@mhs.pelitabangsa.ac.id¹,
retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id²

Abstrak

Kinerja karyawan dalam bekerja merupakan salah satu aspek penting untuk keberlangsungan sebuah organisasi dalam perusahaan. Dalam menciptakan kinerja yang baik, perkumpulan atau organisasi, dan seberapa positif atau negatif suatu organisasi atau perkumpulan dilihat dari seberapa baik atau tidaknya penyajian para wakilnya. Pengembangan karir dan kompetensi diperlukan untuk menghindari aspek negatif dari kinerja karyawan ini. Hal ini memastikan bahwa semua aktivitas karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja bisnis atau organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja di PT. Cubic Indonesia mempengaruhi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan pengembangan karir dan kompetensi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan yang bekerja di PT. Cubic Indonesia dengan jumlah yaitu sebanyak 112 orang. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir google. Penelitian ini menghasilkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *career development* terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Cubic Indonesia, adanya pengaruh secara negatif dan signifikan antara *competency* terhadap *employee performance*, adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *career development* terhadap *job satisfaction*, adanya pengaruh positif dan signifikan antara *job satisfaction* terhadap *employee performance*, *job satisfaction* dapat memediasi *career development* secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan PT. Cubic Indonesia.

Kata kunci : *Career Development*, *Competency*, *Employee Performance*, *Job Satisfaction*

Abstract

Employee performance at work is an important aspect for the sustainability of an organization within the company. In creating good performance, associations or organizations, and how positive or negative an organization or association is can be seen from how well or not the presentation of its representatives. Career and competency development is needed to avoid negative aspects of this employee's performance. This ensures that all employee activities are in accordance with company procedures and can improve the quality and performance of a business or organization. The purpose of this study is to find out how job satisfaction at PT. Cubic Indonesia affects employee performance in terms of career development and competence. This study uses a quantitative method with the number of samples are employees who work at PT. Cubic Indonesia with a total of 112 people. This research was processed using the SmartPLS data processing software and data collection was carried out through the Google formula. This study resulted that there is a significant influence between

career development on employee performance at PT. Cubic Indonesia, there is a negative and significant influence between competency on employee performance, there is a positive and significant effect between career development on job satisfaction, there is a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance, job satisfaction can mediate career development in a positive and significant way on employee performance at PT. Indonesian Cubic.

Keywords : *Career Development, Competency, Employee Performance, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Sebelum revolusi industri 4.0 yang ada dengan maraknya teknologi digital dan pengguna online yang mengandalkan internet sebagai sumber utama berita tentang topik apa pun yang mereka minati, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, Indonesia telah memasuki era kelima saat ini. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, suatu bangsa sedang mengalami transisi yang dikenal dengan masyarakat 5.0, di mana kemajuan teknologi tidak akan membuat manusia ketinggalan zaman. Hal ini berdampak pada kemajuan sosial dan ekspansi ekonomi. Menanggapi pesatnya perubahan dan transformasi digital di dunia untuk kepentingan manusia, muncul teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), internet of things (IoT), robotika (Robot), pembelajaran mesin (ML), dan pengolahan data (DP) sedang dikembangkan.

Hasil pengembangan karir PT Cubic ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan. Apakah PT. Cubic Indonesia beroperasi secara efektif dan efisien, ada atau tidaknya promosi, dan diperpanjang atau tidaknya kontrak kerja mereka dengan gaji yang lebih tinggi, semuanya tergantung pada seberapa besar nilai tenaga kerja masing-masing atas inisiatif tersebut. Klaim Azdanal dan M. Ramadhoni; Fakhry, Zamzam; Rostiati, 2021), sebelum kepuasan kerja karyawan menjadi masalah, perusahaan harus mempertimbangkannya secara serius. Dengan satu metric menilai perasaan karyawan terhadap profesinya dan perusahaan tempat mereka bekerja, banyak perusahaan dan organisasi berlomba-lomba memberikan program atau pelatihan terbaik untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan yang ada tetap loyal dan meningkatkan produktivitas kerja.

Peneliti menyimpulkan, berdasarkan latar belakang di atas, bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Akibatnya, peneliti akan menyelidiki "**Pengaruh Career development dan Competency Terhadap Employee Performance Dimediasi Job Satisfaction PT. Cubic Indonesia**".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Azdanal dkk. menjelaskan bahwa berdasarkan judul artikel penelitian, terkait hal tersebut peneliti menggunakan penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang bersifat analitis, terencana, dan terorganisir dengan baik. penelitian dari penemuan awal hingga konsep penelitian dengan misi untuk mempelajari populasi atau contoh tertentu. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak PC yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) tipe 3.0 sebagai alat pengolah informasi untuk menguji asumsi dan informasi yang ada. Karena SmartPLS (*Partial Least Square*) adalah alat analisis berbasis bootstrap, asumsi normalitas tidak menjadi masalah saat menggunakan SmartPLS. SmartPLS tidak memiliki skala gambar minimum untuk ilustrasi penelitian, tidak hanya soal normalitas. Ada 3 langkah untuk analisis SmartPLS, berikut rinciannya :

1. Analisis Outer Model
2. Analisis Inner
3. Model Evaluasi Hipotesis

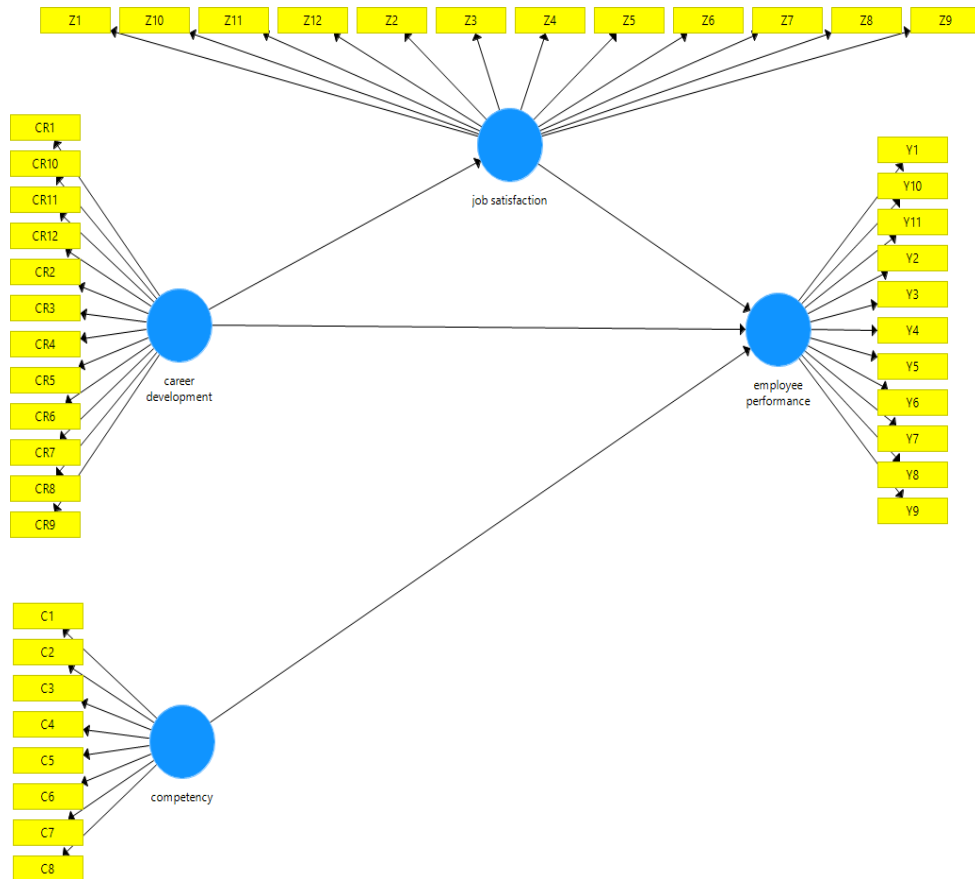
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Analisis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai alat analisis melalui program SmartPLS 3.0.

Merancang Path Outer Model

Rancangan *Path Outer Model* berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Desain jalur/rute penelitian ini mampu secara visualisasi dalam gambar berikut :



Gambar 1 *Path Outer Model*
 Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2022)

Uji Validitas

a. *Convergent validity*

Suatu indikator penelitian akan secara dianggap valid/sah ketika mempunyai nilai outer loading di atas 0,7 di setiap instrumentnya. Namun, nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019). Apabila nilai outer loading < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

Tabel 2 Outer Loadings

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
career	CR1	0.776	Valid
	CR2	0.788	Valid
	CR3	0.742	Valid
	CR4	0.785	Valid
	CR5	0.854	Valid

<i>developmen t</i>	CR6	0.791	Valid
	CR7	0.796	Valid
	CR8	0.793	Valid
	CR9	0.744	Valid
	CR10	0.801	Valid
	CR11	0.732	Valid
	CR12	0.755	Valid
<i>Competency</i>	C1	0.819	Valid
	C2	0.845	Valid
	C3	0.820	Valid
	C4	0.873	Valid
	C5	0.681	Valid
	C6	0.831	Valid
	C7	0.861	Valid
	C8	0.830	Valid
<i>employee performance</i>	Y1	0.573	Valid
	Y2	0.664	Valid
	Y3	0.658	Valid
	Y4	0.783	Valid
	Y5	0.804	Valid
	Y6	0.834	Valid
	Y7	0.761	Valid
<i>job satisfaction</i>	Y8	0.822	Valid
	Y9	0.793	Valid
	Y10	0.816	Valid
	Y11	0.739	Valid
	Z1	0.737	Valid
	Z2	0.770	Valid
	Z3	0.779	Valid
	Z4	0.594	Valid
	Z5	0.755	Valid
	Z6	0.804	Valid
	Z7	0.693	Valid
	Z8	0.787	Valid
Z9	0.765	Valid	
Z10	0.785	Valid	
Z11	0.667	Valid	
Z12	0.731	Valid	

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Komponen keseluruhan indikator sudah memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,5 seperti terlihat pada tabel data 1 di atas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian dan analisis selanjutnya..

b. Discriminant Validity

Nilai lintas susun yang dikenal sebagai nilai legitimasi diskriminan digunakan untuk menentukan apakah suatu bangunan memiliki diskriminan yang memadai. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan kuadrat dari Value of Average Variance Extracted (AVE). Nilai korelasi dianggap tidak valid jika nilai AVE kurang dari 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono & Wardoyo, 2019), sedangkan validitas diskriminan atau nilai korelasi dianggap tercapai atau valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,5.

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Career Development</i>	0.609
<i>Competency</i>	0.676
<i>Employee Performance</i>	0.568
<i>Job Satisfaction</i>	0.549

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach dan reliabilitas komposit adalah dua metode yang digunakan untuk menilai reliabilitas eksperimental. Alpha Cronbach dan reliabilitas komposit dari sistem elastis keduanya harus lebih besar dari 0,6 agar dapat dianggap andal (Ghozali, 2015; Wardoyo dan Laksono, 2019).

Tabel 3 Composite Reliability

Variabel	Composit e Reliability	Keterangan
<i>Career Development</i>	0.949	Reliabel
<i>Competency</i>	0.943	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0.935	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.936	Reliabel

Sumber : *output smartpls 3.0*, data primer diolah (2023)

Dari grafik 3 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai composite reliability untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,7. Hal ini menjamin bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan memenuhi persyaratan reliabilitas. Keandalan eksperimen juga meningkat ketika nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi. Berikut ini adalah daftar hasil studi reliabilitas Cronbachs Alpha.

Tabel 4 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Career Development</i>	0.941	Reliabel
<i>Competency</i>	0.931	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0.922	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.925	Reliabel

Sumber : output smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari tabel 4 sebelumnya adalah bahwa nilai Cronbach's alpha untuk setiap konstruk lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria alpha cronbach dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sehingga dapat dilanjutkan dengan pengujian bentuk struktural atau bentuk internal. Analisis Bentuk Dalam dapat diperkirakan melalui eksperimen atau uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini:

Tabel 5 R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.843	0.839
<i>Job Satisfaction (Z)</i>	0.744	0.742

Sumber : output smartpls 3.0, data primer diolah (2023)

Seperti terlihat pada tabel sebelumnya, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,843. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh Variable atau elastis pengembangan pekerjaan (X1), kebahagiaan dalam aktivitas (Z), dan kompetensi (X2) terhadap kemampuan karyawan (Y) berbagi sejumlah 0,843, dengan pemahaman elastis konstruk kemampuan karyawan dapat dijelaskan oleh elastisitas pengembangan pekerjaan, kompetensi, dan aktivitas kebahagiaan, dengan kebahagiaan elastis aktivitas menjadi perantara yang elastis antara pengembangan pekerjaan dan kemampuan karyawan dengan proporsi 84,3 persen. Sebaliknya, kelebihan 15,7 persen dapat diuraikan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Analisis Hipotesis

Eksperimen asumsi dalam penelitian ini dibuktikan dengan tabel koefisien jalur/rute yang digunakan untuk menentukan apakah suatu asumsi dapat diperoleh atau ditolak. Koefisien Jalur berbentuk 5 Persen, $t = 1,96$. Jika t-statistik lebih besar dari 1,96, atau jika H0 ditolak dan diperoleh Ha, maka asumsi dianggap signifikan. Bagan koefisien untuk jalur penelitian ini terlihat seperti ini:

Tabel 6 Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Career development</i> -> <i>Employee performance</i>	0.701	0.671	0.160	4.386	0.000
<i>Career development</i> > <i>job Satisfaction</i>	0.863	0.865	0.028	30.569	0.000
<i>Competency</i> > <i>Employee performance</i>	-0.107	-0.075	0.136	0.790	0.430
<i>job satisfaction</i> -> <i>Employee performance</i>	0.340	0.340	0.094	3.606	0.000

Sumber: output smartpls 3.0, data primer diolah 2023

Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Career development* (X1) - > *Employee performance* memiliki nilai 4.386 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.

Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *competency* (X2) -> *employee performance* memiliki nilai 0.790 yang berarti tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho2 diterima dan Ha2 ditolak.

Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Career development* (X1) -> *job satisfaction* memiliki nilai 30.569 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima

Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *job satisfaction* (Z) -> *employee performance* memiliki nilai 3.606 yang berarti signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Untuk menguji hipotesa antara variabel *career development* terhadap *employee performance* dimediasi oleh *job satisfaction*, maka dilakukan uji Bootstrapping dengan hasil sebagai berikut:

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>career development</i>					

-> <i>job satisfaction-> employee Performance</i>	0.293	0.294	0.083	3.549	0.000
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Output SmartPLS 3.0, data primer diolah (2023)

Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *career development*(X1) -> *Job satisfaction -> employee performance* memiliki nilai 3.549 yang berarti **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat **dinyatakan Ho5 ditolak dan Ha5 diterima**.

Implikasi Hasil Penelitian Untuk Teoritis

Berikut adalah kesimpulan akhir yang ditarik dari setiap hipotesis yang diuji dan data yang diolah oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *career development* (X1) **berpengaruh** signifikan terhadap *employee performance* (Y) pada karyawan PT. Cubic Indonesia. Hasil berdasarkan pengujian *path coefficient* pada *inner model* yang menunjukkan hasil t- statistik untuk variabel *career development* yaitu sebesar 4.386 dan dinyatakan **signifikan** karena nilai t- statistik >1,96 (4.386>1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya *career development* berpengaruh pada *employee performance* karyawan PT. Cubic Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dalam jurnal Siti AzizahHamidah, Ratna Dewi, Vivi Liana, dan Sewaka (2021) yang menyatakan bahwa *Career development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* dimana pelatihan, prestasi kerja, dan pengalaman kerja memberikan dampak terhadap *employee performance* dan karyawan dapat menghadapi perkembangan *career development* di kehidupan bekerjamereka.
2. Berdasarkan temuan penelitian ini, variabel skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja (Y) di PT. Di Indonesia, Uji Kubik koefisien jalur model menunjukkan bahwa hasil t-statistik variabel Kompetensi sebesar 0,790 dianggap tidak signifikan karena nilai t-statistiknya tidak signifikan sebesar 1,96 (0,791,96). Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak. Kinerja karyawan terus meningkat sebagai hasil dari kemajuan karir dan kepuasan kerja, meskipun tanpa kompetensi.
3. Mengingat penemuan review ini, pemenuhan pekerjaan (Z) di perwakilan PT secara fundamental dipengaruhi oleh variabel kemajuan panggilan (X2). Di Indonesia, kubus. Uji koefisien jalur model dalam menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki t-statistik sebesar 30,569 yang signifikan karena lebih besar dari 1,96 (30,569 > 1,96). Hasil pengujian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho tidak. Jika ada lebih banyak peluang untuk peningkatan karir, pekerja PT lebih bahagia dalam pekerjaannya. Kubik di Indonesia.
4. Hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal Muhammad Akhwanul Akhmal, Fitriani Laia & Ruri Aditya Sari (2019) yang menyatakan bahwa *career development* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai 29.4%.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis sebelumnya dan memiliki misi atau tujuan tentang penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kemampuan karyawan di PT dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi, Cubic Indonesia dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi representasi dipengaruhi secara signifikan oleh konsekuensi meningkatnya panggilan variabel spekulasi. Konsentrasi ini juga menghasilkan hasil

- bahwa, bila dilakukan dengan tepat, peningkatan karir berpotensi menumbuhkan kinerja organisasi yang lebih representatif.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan PT dipengaruhi secara signifikan oleh hasil variabel pengembangan karir. Hal ini karena Cubic Indonesia membekali karyawan yang berminat untuk memajukan karir dengan fasilitas penunjang promosi dan pelatihan yang memadai.
 3. Kinerja pegawai PT dipengaruhi secara signifikan oleh hasil variabel kepuasan kerja. Ini karena karyawan yang melampaui apa yang PT harapkan dari mereka secara profesional dihargai oleh Cubic Indonesia. Setiap karyawan Cubic Indonesia yang mampu serta konsisten mengeluarkan *effort* hasil luar biasa selama beberapa dekade akan menerima penghargaan.
 4. Kepuasan dalam kinerja yang mampu memiliki peran menjadi mediator memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan Cubic Indonesia juga dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir. Oleh karena itu, sejauh mana variabel mediasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan berkontribusi terhadap peningkatan variabel pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). In *Nusa Media*.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmp.v2i2.95>.
- Busro, M. (2020). teori-teori sumber daya manusia. In *PRENADAMEDDIAGROUP* (pp. 357–375).
- Edy, S. (2019). manajemen sumber daya manusia (pertama). In *PRENADA MEDIAGROUP*.
- Ellitan, L. (2020). Competing in the Era of Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v10i1.657>.
- Fatriani, R., & Fahrial. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Farmasi Ikasari Pekanbaru. *Jurnal Economica*, 8(1), 69–79. <https://doi.org/10.46750/economica.v8i1.33>.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Jurnal Moneter*, V(1), 99–104.
- Luis, F., & Moncayo, G. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo*. 8–51.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147–162. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.135>.
- Siregar, A. O. (2018). *Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Insan Mulia Land Bandung*. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=340519>.
- Sugiono, S. (2020). Industri Konten Digital dalam Perspektif Society 5.0 Digital Content Industry in Society 5.0 Perspective Shiddiq Sugiono. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komunikasi*, 22(2), 175–191. <http://dx.doi.org/10.33164/iptekkom.22.2.2020.175-191>.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, da R&D* (p. 130). CVAlfabeta.

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*,8(3),742 <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>