

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

2nd SENMABIS 2022 – Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis
SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis
11 Juni 2022

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Helvira Ramdani Asyara¹

Paramita Andiani²

Sindi Nabila³

¹Universitas Nusa Putra Sukabumi, helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra Sukabumi, paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra Sukabumi, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ABSTRACT

In today's era of globalization, every employee expects career development in the organization they work for. Career development is basically necessary for private and government companies, because career development is oriented to future trade challenges in facing competitors. This research method uses the Literature Review method with data collection techniques by searching for and reading 15 national journal references obtained through the database of national journal providers through Google Scholar. This study wanted to find the level of career development and the relationship of motivation on employee performance. The object of research in this study is career development, motivation at work and employee performance. This study takes all designs used in identifying career development and motivation on employee performance. The results of a literature search on the effect of career development and motivation on employee performance simultaneously, positively, and significantly, employee performance will increase when career development becomes better.

PNEDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pencapaian kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek-aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia. Akibatnya, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk melaksanakan pekerjaan karyawan dengan karyawan dengan hasil maksimal.

(Siagian, 2007) mengatakan pengembangan karir adalah perubahan pribadi bagi seseorang untuk membat rencana karier, sementara menurut (Stone&Gomez, 2007) mengatakan bahwa pengembangan karir menunjukkan proses dan aktivitas untuk mempersiapkan karyawan untuk posisi dalam organisasi saat ini untuk jabatan di masa yang akan datang.

Di era globalisasi saat ini, setiap karyawan berharap pengembangan karyawan di organisasi tempat kerja mereka. Pengembangan karir pada dasarnya diperlukan untuk perusahaan swasta dan pemerintah, karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan perdagangan di masa depan dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki keberadaan masa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia, karena organisasi harus memberikan nasihat karier kepada pekerja yang dilakukan dengan cara yang direncanakan dan berkelanjutan.

Karena implementasi pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik tergantung pada pendidikan formal, pengalaman kerja, kinerja kerja, keterampilan profesional, produktivitas tenaga kerja, peningkatan posisi, peningkatan karier, pelatihan karyawan, jalur karier dan perencanaan karir. Implementasi pengembangan karir harus dengan motivasi (Ramadhan & Narimawati, 2021).

Motivasi yang baik di tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan didasarkan pada gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiun, hubungan kolega, hubungan dengan atasan, bonus dan apresiasi, promosi, kebebasan opini, evaluasi dan kritik (Endarwita & Herlina, 2019).

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi adalah tantangan yang dihadapi karyawan dan karenanya membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dengan bekerja di perusahaan, organisasi, dan lembaga lainnya. Ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan sehingga mereka memiliki kinerja yang baik untuk pekerjaan di mana mereka.

Motivasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendorong moral karyawan agar ingin bekerja keras dengan memberikan semua kapasitas dan keterampilan untuk pencapaian tujuan organisasi. Para pemimpin organisasi harus memotivasi karyawan mereka sehingga mereka memiliki kinerja berkelanjutan yang baik, misalnya dengan memberikan penghargaan atau memberikan sanksi. Motivasi di tempat kerja membutuhkan tingkat perhatian tertentu kepada

karyawan untuk menargetkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan agar dapat berkelanjutan. Guna mewujudkan motivasi di tempat kerja yang tinggi membutuhkan tingkat perhatian tertentu kepada karyawan untuk menargetkan perusahaan untuk menghasilkan keuntungan agar dapat berkelanjutan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Karyawan dapat termotivasi jika tujuan perusahaan didasarkan pada minat dan kebutuhan karyawan. Motivasi pekerjaan adalah kekuatan pendorong atau mesin yang dimiliki atau ditemukan pada setiap individu dalam melakukan kegiatan sehingga individu menginginkan, melakukan, bekerja, dan bekerja untuk menggunakan semua kapasitas mereka dan potensi mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang ditunjukkan di atas. Untuk membuat motivasi yang kuat bagi karyawan, membutuhkan perhatian khusus kepada karyawan untuk perusahaan untuk menghasilkan keuntungan dan dapat berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Menurut Komang (2012: 1), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan bagi seseorang untuk melaksanakan rencana karier dan meningkatkan oleh Kementerian Personil untuk melaksanakan rencana kerja sesuai dengan jalur atau tingkat organisasi.

Untuk alasan ini, pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan sebagai pendekatan formal yang diadopsi oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia saat dibutuhkan, karena perencanaan dan perencanaan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora dan Hendry, 2015:94).

Menurut Kasmir (2016:208), Lita Wulantika (2021) ia mencirikan bahwa keterampilan karyawan adalah konsekuensi dari perilaku kerja dan pekerjaan yang telah diperoleh untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam periode tertentu. Indikator digunakan untuk mengukur eksekusi representative, untuk lebih spesifik: pemahaman tentang tugas utama, kemajuan, kecepatan kerja, ketepatan kerja, dan partisipasi.

Banyak karyawan dalam organisasi adalah komunitas independen dengan karakteristik mereka sendiri. Suasana psikologis atau internal karyawan sebagai individu dari organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar pada implementasi pekerjaan mereka. Motivasi karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi pekerjaan, pentingnya motivasi adalah untuk menimbulkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia sehingga mereka ingin bekerja keras untuk mendapatkan hasil terbaik.

Menurut Parashakti (2020), ini menetapkan bahwa motivasi untuk pekerjaan dapat merangsang atau meningkatkan moral. Motivasi pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi, memandu dan mempertahankan perilaku yang terkait dengan pekerjaan.

Teori kebutuhan Maslow atau lebih dikenal sebagai *Teori Hierarchy of Needs Maslow* yang sangat populer karena sangat relevan untuk diterapkan di kehidupan. Teori ini berisikan bahwa suatu keinginan yang bersumber dari kebutuhan seseorang tidak bisa diperoleh secara langsung

***E-mail penulis terkait:** helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

harus secara bertahap dan melalui proses. Menurut (Fahmi, 2011) teori kebutuhan maslow memiliki 5 tingkatan kebutuhan yaitu:

- 1) physiological needs
- 2) safety and security needs
- 3) social needs
- 4) esteem needs
- 5) self-actualization needs

METODE

Penelitian ini menggunakan metode literature riview, yaitu peneltian yang menggunakan sebuah metode dengan meneliti penelitian lain yang terdahulu, jurnal yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui database penyedia jurnal internasional Proquest, Jurnal Scientific Indonesia, dan Google Scholar.

Teknik pengumpulan data dengan membaca 15 referensi jurnal nasional dan internasional Penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana hubungan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variable dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi karir serta motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisi Literature Riview. Dalam penelitian ini terdapat dua variable Independen (bebas), Yaitu pengembangan karir dan Motivasi, serta satu variable dependen yaitu kinerja karyawan.

Pengembangan karir memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dari hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan di PT. Unilever Indonesia, Tbk. bahwa secara parsial dan positif memiliki hubungan yang erat (manoppo et al., 2021) pengembangan karir bisa saling berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan karena dengan pengembangan kariri kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Dalam penelitian yang dilakukan Pendidikan Tinggi Islam menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat beriringan dengan pengembangan karir yang berkualitas. Salah satu factor yang mempengaruhi pengembangan karir terhadap karyawan adalah fakta bahwa pengembangan karir ini berprogram yaitu di fasilitasi secara efektif oleh perusahaan atau organisasi, hal ini akan menyebabkan persepsi karyawan tentang tujuan mereka bekerja dan mengapa mereka bekerja keras (Nento & Abdullah, 2021)

Kemuadian di dukung dengan uji persial yang dilakukan di PT. Air Manado dengan perolehan perhitungan regresi linear berganda dan uji-t variable pengembangan karir, yaitu t-hitung =

***E-mail penulis terkait:** helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

$12,596 > t\text{-tabel} = 1,660$, signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pengembangan karir ini benar-benar signifikan terhadap kinerja karyawan. (karir et al., 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Kkui dan Gachunga, 2016; Dewi dan Susila, 2016; Harlie, 2011. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di psbu Lembang Kabupaten Bandung Barat bahwa pengembangan karir dengan parsial memberikan pengaruh sebesar 0,379. Yang artinya koefisien determinasi parsial dari indikator ini kontribusi pengaruh = 37,9% (Ramadhan & Narimawati, 2021).

Salah satu factor pendukung pengembangan karir yaitu motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi karakter manusia sebagai pendorong untuk memwujudkan keinginan atau pendukung yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Witel Bekasi bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir dan kinerja karyawan. Artinya semakin besar motivasi akan kebutuhan afiliasi yang terpenuhi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi (Larasati & Gilang, 2016). Kemudian didukung oleh hasil dari analisis uji regresi berganda yang dilakukan BPJS kantor Cabang Belawan maka dapat kita ketahui nilai perolehan uji F untuk hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi dan pengembangan karir karyawan $F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 31 - 2 - 1 = 28$ adalah 3,34 dengan kriteria pengujian tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 3,34$ atau $F_{\text{hitung}} > -3,34$, terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} > 3,34$ atau $F_{\text{hitung}} < -3,34$. Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas dapat nilai $F_{\text{hitung}} 4,636 > F_{\text{tabel}} 3,34$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan (Bahri & Nisa, 2017).

Sedangkan penelitian yang dilakukan di PT. Tenma Indonesia yang menggunakan pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung bahwa hasil pengujian hipotesis pada path coefficient dengan nilai $p\text{-values}$ memiliki besaran nilai 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha 0.050$ yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin positif dan signifikan penerapan pengembangan karir maka akan semakin positif dan signifikan pula motivasi kerja. Pada PT> Tenma Indonesia juga tetap mempertahankan dan memperhatikan beberapa aspek indikator yang mempengaruhi pengembangan karir dan motivasi kerja (Rulianti & Nurlilah, 2020).

Motivasi kerja dan pengembangan karir semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat seperti penelitian yang dilakukan di Mas Art Gallery dengan didukung oleh koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,348 yang signifikan dengan nilai sebesar 0,05 asig. Sebesar $0,047 < 0,05$. Selanjutnya factor pendukung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu perencanaan suatu proses secara menyeluruh dengan tujuan-tujuan karir dan mengembangkan cara agar mencapai tujuan (Dewi ^& Utama, 2016).

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

Penelitian yang dilakukan oleh pada PT. Krakatau Tirta Industri mendapatkan hasil bahwa perencanaan karir terbukti sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung } 5,539 > t\text{-table } 1,6596$ dan $p\text{-values } 0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur variable perencanaan karir terhadap kinerja karyawan adalah 0,474 (Rokhayati et al., 2017) berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (persero) Area Manado bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir bukan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik pada PT. PLN (persero) Area Manado (Kawet & Rimper, 2014).

Kemudian ada juga factor pola pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan di PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu Di isis Electrical and mechanical Facility. Yang mendapatkan hasil pola pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Divisi electrical and Mechanical Facility (Endarwati & Herlina, 2019).

Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan (Jufrizen, 2015)

Di dalam pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dukung dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,00 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Oleh karena itu pernyataan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Adapun pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil statistic uji t yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Selain itu nilai uji t yang diperoleh dimana $t\text{-hitung}$ lebih kecil dari nilai $t\text{-table}$ dengan koefisien regresi yang bernilai negative. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditolak atau tidak terbukti (Massie, 2015).

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Pengumpulan Data	Hasil
1.	Rinna Ribka Rimper, Lotje kawet	Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado	Metode Analisis Data	Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan	Penelitian ini mendapatkan hasil data dengan cara menggunakan metode-metode seperti survey. Observasi, wawancara, dan kuesioner	Hasil yang didapat bahwa Perencanaan karir dan self-efficacy secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, perencanaan sebagian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

						PLN (Persero) Area Manado.
2.	Indra D Manoppo, Rosalina A.M Kolehangan, Yantje Uhing	Pengaruh Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia TBK di Manado	Jenis Metode yang digunakan Penelitian Kuantitatif	Dalam penelitian ini terdapat 65 Orang responden	Penelitian ini mendapatkan hasil data dengan cara mengelompokkan data menggunakan data kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak memiliki efek parsial tetapi secara bersamaan mempengaruhi variabel pengembangan karir pada kinerja karyawan
3.	Ana Rokhaya 1 Roni Kamar a2 Mahdani Ibrahim 3	Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator	Jenis metode yang digunakan yaitu random sampling data dan data primer.	Dalam penelitian ini sampel yang diambil hanya 105 sampel/karyawan dari total 142 Orang.	Dikumpulkan menggunakan observasi dan kuesioner dalam bentuk daftar instruksi dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Seperti profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, laporan produksi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan umum memiliki pengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, perencanaan karir, dan kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kualitas pelatihan tidak terbukti memiliki dampak positif dan memiliki dampak yang signifikan pada keterampilan umum, serta kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan memiliki dampak yang signifikan pada perencanaan karir.

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

4.	Jufrizen, SE,M.SI	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.	Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel.	Dalam penelitian ini terdapat 100 orang karyawan yang membantu prosesnya penelitian .	Metode pengumpulan data dalam instrument ini dengan cara menggunakan angket atau kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki efek signifikan pada komitmen organisasi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pengembangan karir tidak memiliki efek signifikan pada komitmen organisasi di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pengembangan karir dan efek positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja yang tidak signifikan dari keterlibatan organisasi di Pt Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
5.	Shinta Nento Abdul Haris Abdullah	Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam	Metode yang digunakan yaitu survey pendekatan kuantitatif.	Dalam penelitian ini sampel yang di ambil yaitu Karyawan di lembaga pendidikan tinggi islam sebanyak 75 orang.	Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik yang digunakan dalam penarikan pengambilan sampel dengan pengambilan sampel random sampling tanpa memperhatikan strata anggota populasi karena dianggap homogen.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Rekomendasi untuk penelitian tambahan terdiri dalam meningkatkan jumlah variabel penelitian dan menggunakan metode campuran sebagai metode untuk memperkaya studi.
6.	Abraham Samuel	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan	Jenis penelitian ini	Dalam penelitian ini jumlah	Dalam penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir,

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

	Kaengke Bernhar d Tewal Yantje Uhing	dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado	mengguna kan studi kuantitatif atau survei	responde n terdapat 237 orang akan tetapi di ambil hanya 100 orang sebagai sampel	data primer dengan data yang diperoleh di ambil dari angket atau kuesioner	pelatihan dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Air Manado. Selain itu, pengembangan karir dan pelatihan parsial telah sangat memengaruhi kinerja karyawan PT.Air Manado; Meskipun motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan kurangnya motivasi bagi karyawan karyawan PT.Air Manado.
7.	Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. Wayan Mudiarta Utama.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi kerja Pada Karyawan Mas ART Gallery.	Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode sampling jenuh atau sensus.	Terdapat 33 orang karyawan .	Dalam penelitian ini dalam mengumpulkan data menggunakan cara wawancara dan kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan dan motivasi karir memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, tetapi variabel motivasi tidak dapat dianggap sebagai variabel mediasi antara hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
8.	Syaiful Bahri. Yuni Chairatun Nisa	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan.	Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis	Dalam penelitian ini responden yang di ambil adalah	Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini yaitu studi dekomendasi,	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) pengembangan karir memiliki efek positif pada kepuasan tenaga kerja, yang berarti bahwa

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

			regeresi berganda, uji asumsi klasik. Uji hipotesis (uji t dan uji F) dan determinasi.	seluruh karyawan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang belawan.	wawancara dan daftar pertanyaan atau kuesioner.	pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (2) motivasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan dan motivasi karier memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
9.	Diah Indri Suwondo. Edy Madiono Sutanto.	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif	Dalam penelitian ini terdapat jumlah responden dengan 40 orang.	Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan angket yang dibagi menjadi dua jenis yaitu angket pertama yang diisi oleh karyawan tetap sedangkan angket kedua diisi oleh kepala divisi.	Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa individu dan bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan bank di Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja tingkat tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
10.	Ana Rokhaya. Roni Kambara. Mahdani Ibrahim.	Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon).	Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik proportionate random sampling	Responden penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap PT. Krakatau Tirta Industri Kota Cilegon yang berjumlah 142 orang pada bulan	Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi dan data-data yang diberikan oleh perusahaan.	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Perencanaan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan kualitas pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

				oktober 2016		
11.	M. Fizardi Arismunandar, Hazmanan Khair.	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.	Jenis metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif dengan analisis linier berganda.	Dalam penelitian ini terdapat 65 orang responden.	Penelitian ini dalam mengumpulkan data menggunakan teknik wawancara dan kuesioner dengan metode sampling jenuh.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa analisis posisi parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, model pengembangan karir parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam analisis pekerjaan dan model pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Fajar Ramadha Umi Narimawati.	Pengaruh Pengembangan Karir, Setres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat)	Jenis penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif	Terdapat 35 orang responden.	Peneilitian ini mengumpulkan data menggunakan teknik survei dispersi.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan, tekanan kerja agak negatif dan memiliki dampak besar pada implementasi pekerja. Tempat kerja memiliki dampak positif dan penting pada implementasi pekerjaan. Peningkatan pekerjaan, tekanan kerja dan tempat kerja memiliki dampak positif dan kritis secara bersamaan.
13.	Sindi Larasati Alini Gilang.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausal.	Total jumlah responden dalam penelitian ini 284 orang tetapi dibulatkan menjadi	Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah teknik sampel proportionate stratified random sampling	Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Variabel motivasi kerja simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Kebutuhan afiliasi variabel memiliki

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

				180 orang.	dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner.	pengaruh terbesar pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kebutuhan akan keberhasilan dan afiliasi, semakin besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
14.	Erina Rulianti. Mega Nurlilah.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Motivasi Kerja pada PT. Tenma Indonesia .	Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.	Jumlah responden terdapat 92 orang.	Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan survei kuesioner.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi di tempat kerja dan pengembangan karir memengaruhi mediiasi kepuasan kerja dengan motivasi di tempat kerja di PT. Tenma Indonesia. mempertahankan dan juga meningkat dengan memperhatikan beberapa faktor indikator yang memengaruhi pengembangan karir dan motivasi di tempat kerja sehingga kepuasan kerja dapat meningkat yang dapat mencapai tujuan maksimum perusahaan.

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

15.	Ainanur. Satria Tirtayasa.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksploratif yang diukur dengan skala likert.	Dalam penelitian ini terdapat jumlah responden yaitu 67 orang.	Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik wawancara dengan analisis kuesioner dan di dokumentasikan.	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa dari sebagian variabel motivasi memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk peralatan atau moral akan meningkatkan antusiasme karyawan di tempat kerja. Secara bersamaan efek variabel positif dan signifikan antara budaya organisasi, keterampilan dan motivasi untuk kinerja karyawan
-----	----------------------------	--	---	--	---	---

KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian penelusuran literature terhadap jurnal terdahulu mengenai pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan dan positif secara signifikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika pengembangan karir karyawan berkualitas, salah satu faktor pendukung organisasi adalah kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat dengan pengembangan karir dan motivasi.

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494–5523.
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen

*E-mail penulis terkait: helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 15(01), 1–11.

Karir, P. P., Dan, P., Terhadap, M., Kaengke, A. S., & Tewal, B. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.

Kawet, L., & Rimper, R. R. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413–423.

Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>

Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., Uhing, J., Pelatihan, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.

Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.

Nento, S., & Abdullah, A. H. (2021). Dampak Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pendidikan Tinggi Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.30984/jii.v15i1.1434>

Ramadhan, F., & Narimawati, U. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Quality Control Di Kpsbu Lembang Kabupaten Bandung Barat). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(2), 242–250. <https://doi.org/10.34010/jemba.v1i2.5986>

Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 107–125.

Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>

Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmawati, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor). *Jurnal Manajemen Dan*

***E-mail penulis terkait:** helvira.ramdani_mn20@nusaputra.ac.id,
paramita.andiani_mn20@nusaputra.ac.id, sindi.nabila_mn20@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

Kewirausahaan, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>