

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DIKLAT, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AYUNAN BULAN INTERNATIONAL (*TICKET TO THE MOON*)

Ni Nengah Arya Puspita Dewi¹⁾, Agus Wahyudi Salasa Gama²⁾,
Ni Putu Yeni Astiti³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
E-mail : puspitadewiarya@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan hal yang penting dimana karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang sudah ada perlu dikelola dan dibina agar nantinya dalam melaksanakan semua pekerjaannya atau tugasnya mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, diklat, dan motivasi yang diikuti oleh kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*).

Penelitian ini dilakukan di PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*) dengan objek penelitian pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*) yang berada di kantor pusat dengan sampel penelitian yang menggunakan metode sensus dan berjumlah 60 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan instrumen, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji R, uji T.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Diklat, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employees are important things where employees deserve attention from the company. Existing human resources need to be managed and fostered so that later in carrying out all their work or duties they are able to contribute to the performance and progress of the company. One of the factors that affect employee performance is career development, training, and motivation followed by employee performance. This study aims to determine the effect of career development, training, and motivation on employee performance at PT. Ayunan Bulan International (ticket to the moon).

This research was conducted at PT. Ayunan Bulan International (ticket to the moon) with the object of research on career development, training, and motivation on employee performance. The population in this study were all employees of PT. Ayunan Bulan International (ticket to the moon) the located at the head office with a research sample using the census method and totaling 60 employees. The data analysis technique used is the instrument requirements test, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, classical assumption test, F test, R test, T test.

The test results show that the variable positive and significant effect on employee performance, education and training has a positive and significant effect on employee performance, and motivation has a positive effect career development has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Career Development, Training, Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan hal yang penting dimana karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang sudah ada juga perlu untuk dikelola dan dibina agar nantinya mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di suatu perusahaan dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Devita, (2017:4) mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja sumber daya manusia yang berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pengembangan karir, diklat, dan motivasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Pengembangan merupakan upaya dari perusahaan dalam peningkatan kemampuan, pengalaman keahlian, sikap dan perilaku dari seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan karir menurut Zainal, dkk. (2018:207) Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman, dan aktivitas selama masa kerja individu. Menurut Bahri & Nisa, (2017) Pengembangan Karir adalah proses dan suatu kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Perusahaan harus mampu mengarahkan potensi karyawan agar

berkualitas karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya melakukan pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan dan merencanakan karir yang digunakan untuk memaksimalkan tugas pokok dan fungsional perusahaan. Dimana pengaruh pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan. Dapat diketahui data hasil kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International pada tahun 2021 pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Data Hasil Kinerja Karyawan Dari PT.
Ayunan Bulan International (*Ticket To*
***The Moon*) Pada Tahun 2021**

No	Bulan	Target Laba (Rupiah)	Realisasi (Rupiah)
1	Januari	700.000.000	752.500.000
2	Februari	700.000.000	1.000.000.000
3	Maret	700.000.000	860.100.000
4	April	700.000.000	850.000.000
5	Mei	700.000.000	862.700.000
6	Juni	700.000.000	1.000.000.000
7	Juli	700.000.000	755.100.000
8	Agustus	700.000.000	620.800.000
9	Septemb er	700.000.000	900.000.000
10	Oktober	700.000.000	753.610.000
11	Novemb er	700.000.000	900.000.000
12	Desembe r	700.000.000	833.450.000

Sumber: PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)

Dapat dilihat pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tidak selalu mengalami kenaikan tetapi terlihat penurunan di bulan Agustus sebesar 620.800.000. Ini menunjukkan ketidakstabilan kinerja karyawan dilihat dari naik turunnya target laba dan terealisasinya target perusahaan dari bulan Agustus dimana target laba yang harus dicapai sebesar 700.000.000. Penurunan omset perusahaan dikarenakan berkurangnya semangat kerja karyawan yang diakibatkan oleh pandemi Covid-19 dan

dikarenakan masih pemulihan dari adanya pandemi Covid- 19, dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pimpinan yang bekerja pada bagian kepegawaian, umum, dan salah satu karyawan gudang, pendapat mereka mengenai keadaan pada perusahaan dimana mereka menjelaskan adanya penurunan omset di perusahaan yang diakibatkan karena adanya pandemi. Dan dijelaskan bahwa tingkat absensi yang terjadi berfluktuasi setiap bulannya, pada bulan Agustus terlihat jelas tingkat absensi paling tinggi. Ini menunjukkan bawah pemberian motivasi sangat diperlukan di dalam sebuah perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berkurang maka menyebabkan pengembangan karir menurun. Dapat dijelaskan bahwa dimana pihak perusahaan memberikan gaji dan tunjangan kesehatan ditahun 2021 dikarenakan PT. Ayunan Bulan International ikut terdampak pandemi Covid-19, dimana kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka permasalahan yang ada dalam perusahaan yaitu berkurangnya semangat kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian tersebut berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Rozi & Puspitasari, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun penelitian dari Nuriyah, dkk.(2020) menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*) yaitu, menurunnya omset perusahaan dikarenakan berkurangnya semangat kerja

karyawan yang secara langsung berkaitan dengan hasil kerja karyawan yang menurun. Adanya permasalahan yang terdapat pada PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*) diatas, menjadi alasan peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pengembangan Karir, Diklat, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*)” Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).
2. Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robins dalam Purnamasari, 2019). Ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Menurut Ramadhani dan Anisa, (2017) *Goal Setting Theory* ini menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial untuk sasaran pencapaian penyerapan anggaran. Individu menginginkan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang mereka, kemudian keinginan ini memengaruhi perilaku mereka secara spesifik.

2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International(*Ticket To The Moon*).

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Menurut Zainal, dkk. (2018: 212) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robins dalam Purnamasari, 2019). Ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rozi, (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, dkk.(2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pengembangan karir dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun penelitian dari Nuriyah, dkk.(2020)

menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Begitu juga penelitian dari Katidjan, dkk.(2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengaruh Diklat (pendidikan dan pelatihan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

Diklat merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan pendidikan, keterampilan, kompetensi serta kinerja karyawan/pegawainya, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia (Suparwo, dkk 2019). Melalui pemberian diklat pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerjanya, jadi ada hubungan langsung antara pemberian diklat dengan peningkatan kinerja karyawan (Carrion, dkk.2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Prastyawati & Santosa, (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hasil dari pendidikan dan pelatihan tersebut dapat menghasilkan keterampilan yang berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Azies Bauw & Gunawati, (2018) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor

pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Uhing, (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial untuk sasaran pencapaian penyerapan anggaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya motivasi sangat berpengaruh baik dan motivasi tersebut penting untuk kinerja karyawan demi mencapai hasil yang maksimal. Namun penelitian yang dilakukan Syarif, dkk.(2017) menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*)

H2: Diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*).

III. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, (2016:89) definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti dari variabel yang digunakan. Definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Benardin, (2017:48) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Maka dapat ditegaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, pelaksanaan tugasnya baik secara kualitas dan kuantitas dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu. Adapun indikator kinerja karyawan menurut penelitian Putro, (2017) sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas
3. Sikap
4. Kerjasama
5. Komunikasi.

2. Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir dapat memotivasi karyawan sehingga mampu meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Bahri & Nisa, (2017) Pengembangan Karir adalah proses dan suatu kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dapat ditegaskan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas yang dapat membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat berkembang secara maksimal. Untuk

pengembangan karirnya, karyawan dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk pengkatan karir seperti berprestasi, terampil, cekatan di dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja. Adapun indikator pengembangan karir sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Exposure
- 3) Kesetiaan Organisasi
- 4) Mentor dan Sponsor
- 5) Kesempatan - kesempatan untuk tumbuh

3. Diklat/Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi suatu organisasi haruslah dipandang sebagai suatu investasi jangka panjang dibidang sumber daya manusia (Suparwo, dkk 2019). Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalime yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan), serta suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Adapun indikator pendidikan dan pelatihan menurut da Luz Mota, (2014) yang terdiri dari :

- 1) Tingkat kesesuaian dengan diklat dan kebutuhan.
- 2) Kemampuan Komunikasi instruktur.
- 3) Kemampuan memberikan motivasi oleh instruktur.
- 4) Pendapat mengenai manfaat diklat yang dirasakan.
- 5) Pendapat tentang pengelolaan diklat.

4. Motivasi (X3)

Menurut Uhing, (2019:363) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dapat ditegaskan bahwa motivasi adalah suatu faktor dorongan untuk kebutuhan dalam diri yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mufarokah, (2017) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)
2. *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi)
3. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ayunan Bulan International (Ticket To The Moon) yang berlokasi di Jalan Muding, Kerobokan, Kuta Utara dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:18) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk penelitian ini, berhubung subyek populasi sebanyak 60 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang (metode sensus).

3.3 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Model persamaan analisis regresi penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:277) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel diklat (pendidikan dan pelatihan) (X₂)

b₃ = Koefisien regresi variabel motivasi (X₃)

X₁ = Variabel pengembangan karir

X₂ = Variabel diklat (pendidikan dan pelatihan)

X₃ = Variabel motivasi

IV. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas alat ukur diuji dengan menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari setiap butir pernyataan dengan keseluruhan yang diperoleh pada alat ukur tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r dihitung > 0,30 dan

bernilai positif maka pertanyaan/pernyataan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas dapat diartikan sebagai seberapa besar suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan pengujian validitas. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka koefisien reliabilitas.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa dari responden yang berjumlah 60 orang diantaranya 18 orang (30%) adalah laki-laki dan sisanya 42 orang (70%) adalah perempuan. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang ada di PT. Ayunan Bulan International (*Ticket To The Moon*) didominasi oleh karyawan perempuan.
2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat bahwa rata-rata usia responden didominasi di usia 26-35 tahun yang berjumlah 31 orang (51,7%), usia <25 sebanyak 13 (21,7%) usia 36-45 sebanyak 15 orang (25%) dan usia lebih dari 46 sebanyak 1 orang (1,6%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan masih dikatakan produktif.
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat bahwa seluruh responden paling banyak dari lulusan SMA/SMK sebanyak 22 orang (36,7%), sedangkan SMP sebanyak 15 orang yaitu (25%), SD sebanyak 18 orang (30%), Diploma sebanyak 2 orang (3,3%) dan S1 sebanyak 3 orang (5%).. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa latar belakang

pendidikan responden yang paling banyak berasal dari lulusan SMA/SMK.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp.Sig lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0.094 lebih besar dari 0,05, maka data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Multikolinearitas
Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat digunakan nilai *tolerance* (α) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau VIF kurang dari 10 maka model regresi tersebut tidak mengalami multikolinearitas. Berdasarkan hasil data pada tabel yaitu : Pengembangan Karir dengan *tolerance* 0,915 dan VIF 1,093, Diklat *tolerance* 0,823 dan VIF 1,215, Motivasi *tolerance* 0,860 dan VIF 1,163 dapat ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dari itu tidak ada multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.
3. Uji Heteroskedastisitas
Berdasarkan hasil gambar dengan menggunakan Scatterplot ditunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Bisa dilihat pada tabel 5.12 sebagai berikut :

Tabel 5.12
Uji Analisis Linier Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficients			
		B	T	Sig.	Code
1	(Constant)	6,080	3,340	,001	
	Pengembangan Karir	,227	3,079	,003	Sig.
	Diklat	,271	2,048	,045	Sig.
	Motivasi	,203	2,137	,037	Sig.
a. F. Hitung = 30,828 b. Sig = 0,000 c. <i>Adjusted R</i> ² = 0,603					

Sumber: Data diolah 2022(Lampiran 7)
 Hasil analisis regresi dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 6,080 + 0,227 X_1 + 0,271 X_2 + 0,203 X_3$.
 Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a = 6.080, artinya pengembangan karir, diklat, dan motivasi mempunyai nilai tetap, maka meningkatnya pengembangan karir, diklat, dan motivasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meingkatnya kinerja karyawan sebesar 6,080.
- $b_1 = 0,227$, artinya apabila pengembangan karir dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya diklat dan motivasi sebesar satu satuan akan

diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,227.

$b_2 = 0,271$, artinya apabila diklat dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pengembangan karir dan motivasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,271.

$b_3 = 0,203$, artinya apabila motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya pengembangan karir dan diklat sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,203

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengembangan karir, diklat dan motivasi adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila pengembangan karir, diklat, dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

4.5 Uji Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen. Sugiyono, (2017:231). Adapun hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 5.13
Analisis Korelasi Berganda

Correlations				
		Pengembangan Karir	Diklat	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,685**	,662**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	60	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data diolah 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.13 didapat hasil koefisien korelasi adalah

- a) Koefisien korelasi variabel pengembangan karir (X_1) sebesar 0.685 dapat dinyatakan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) berkorelasi positif dan kuat terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b) Diperoleh koefisien korelasi variabel diklat (X_2) sebesar 0.662 dapat dinyatakan bahwa variabel diklat (X_2) berkorelasi positif dan kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- c) Diperoleh koefisien korelasi variabel motivasi (X_3) sebesar 0.725 dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (X_3) berkorelasi positif dan kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian dari persamaan regresi, yaitu dari variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin kecil nilai R^2 maka semakin terbatas kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Hasil analisisnya dapat diketahui bahwa nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,603. Adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0,603 \times 100\% = 60,3\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai $R^2 = 60,3\%$ yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X_1), diklat (X_2) dan motivasi (X_3) dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.7 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi 0,05 artinya model penelitian tidak layak digunakan. Hasil analisisnya menunjukkan nilai F sebesar 30,828 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, ini berarti model regresi yang digunakan adalah layak.

4.8 Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara peran pengembangan karir (X_1), diklat (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) apakah signifikan atau diperoleh secara kebetulan.

- 1) Didapatkan nilai sig untuk variabel pengembangan karir adalah 0,003 yang berarti < 0,05 sehingga H_0 ditolak. Dapat dijelaskan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}}$ 3,079 lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ 1,672, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial mempunyai

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Didapatkan nilai sig untuk variabel diklat adalah 0,045 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dapat dijelaskan bahwa nilai t_2 -hitung 2,048 lebih besar dari nilai t -tabel 1,672, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa diklat secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Didapatkan nilai sig untuk variabel diklat adalah 0,037 yang berarti $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dapat dijelaskan bahwa nilai t_3 -hitung 2,137 lebih besar dari nilai t -tabel 1,672, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , oleh karena itu H_0 ditolak maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan di dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu, Pengembangan Karir, Diklat, dan Motivasi dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t-test) dapat dijelaskan bahwa, nilai t -hitung = 3,079 lebih besar dibandingkan dengan nilai t -tabel = 1,672 dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , dengan nilai Sig. = 0,003 kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat

berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et.al*, (2018) dan Puspitasari, (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang menyatakan bahwa karyawan memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk sasaran pencapaian dimana pengaruh pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan.

2. Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t-test) dapat dijelaskan bahwa, nilai t -hitung = 2,048 lebih besar dibandingkan dengan nilai t -tabel = 1,672 dan t -hitung berada pada daerah penolakan H_0 , dengan nilai Sig= 0,045 kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel diklat (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pentingnya peran diklat bagi suatu organisasi, yakni bahwa selain sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam kinerja dan melaksanakan tugasnya, diklat juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi. Melalui pemberian diklat pengetahuan dan keterampilan semakin bertambah sehingga meningkatkan kinerjanya, jadi ada hubungan langsung antara

pemberian diklat dengan peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh (Ju & Li, 2019), Aberar Guridno, (2021), dan (Carrion, dkk., 2019). hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat (pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan,

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t-test) dapat dijelaskan bahwa, nilai t-hitung = 2,137 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,672 dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 , dengan nilai Sig= 0,037 kurang dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi sangat berpengaruh baik dan motivasi tersebut penting untuk kinerja karyawan demi mencapai hasil yang maksimal. Pemberian motivasi akan dapat memberikan peningkatan pada diri seseorang khususnya dalam bekerja. Dari hasil uji kuesioner menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan persaingan yang sehat sehingga karyawan mampu meraih prestasi yang diharapkan oleh diri sendiri maupun organisasi, dan karyawan memiliki kecakapan kerja yang dapat diandalkan, ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab v, maka kesimpulan yang dapat diambil berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International (ticket to the moon) pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir dalam perusahaan PT. Ayunan Bulan International maka semangat dan hasil kerja karyawan semakin meningkat.
- 2) Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik diklat yang diberikan diperusahaan maka hasil kerja yang diberikan oleh karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayunan Bulan International. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan secara cermat dan hati-hati berdasarkan metode dan prosedur penelitian yang sudah sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan-kesempurnaan suatu hasil penelitian merupakan suatu hal yang selalu jauh untuk dicapai dalam hal penelitian yang masih

dilakukan oleh sebatas pikiran manusia. Berikut keterbatasan dari penelitian ini :

- 1) Pengambilan data untuk variabel penelitian dengan menggunakan kuesioner belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, karena subjektivitas dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner tidak dapat dihindarkan, sehingga beberapa jawaban responden bisa saja bias.
- 2) Penelitian hanya menggunakan dan mendeskripsikan variabel pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga tentunya masih terdapat banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, yang peneliti tidak masukkan dalam penelitian ini.
- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Ayunan Bulan International (*ticket to the moon*), Kabupaten Badung, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk PT Industri Manufaktur lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, maka saran yang ekiranya dapat dipertimbangkan oleh PT. Ayunan Bulan Internasional berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, diklat, dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebsgai berikut:

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel pengembangan karir dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling kecil terhadap indikator mentor dan sponsor mempunyai peran aktif bagi karyawan dalam proses pengembangan karir, maka sebaiknya atasan yang mengambil alih karyawan di PT. Ayunan Bulan International

harus lebih aktif lagi untuk proses pengembangan karir karyawan. Dimana kinerja karyawan harus di dukung agar dapat terlaksana dengan efektif dan efisien, selain itu perusahaan memberi reward kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik dan mampu mencapai tujuan dari suatu perusahaan, ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya juga membawa hasil yang baik untuk perusahaan.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel diklat dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling kecil terhadap indikator kemampuan karyawan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dengan berbagai individu atau unit kerja lain, maka sebaiknya perusahaan menerapkan panduan secara tertulis mengenai arahan dan informasi lingkungan kerja agar menjadi sumber dalam membantu karyawan untuk beradaptasi dan mempererat solidaritas di lingkungan kerja.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi paling kecil terhadap indikator karyawan membangun komunikasi tim atau rekan kerjanya dengan baik dan karyawan termotivasi untuk melakukan persaingan yang sehat, maka sebaiknya pimpinan PT. Ayunan Bulan International melibatkan seluruh anggota perusahaan didalam setiap kegiatan ataupun komunikasi yang berlangsung. Partisipasi atau tingkat keterlibatan anggota perusahaan dalam setiap kegiatan

akan memberikan sebuah tampilan mengenai keadaan sebuah perusahaan dan akan mempengaruhi rasa bersaing yang sehat antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F. (2020, september). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 3, 273-282.
- Kaengke, A. S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *jurnal EMBA*, 6, 341-350.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106-119.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(1), 91-127.
- Suparwo, A., Suhendi, H., & Shobary, M. N. (2019). Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 10-20.
- Darmawan, A., & Hanantijo, G. D. (2022, April). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Xyz. In *Prosiding Seminar Nasional* (Vol. 2, No. 1, pp. 48-53).
- Putri, S. E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta).
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).

- RIVAI, A. (2016). Pengaruh Keharmonisan Keluarga Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Madrasah Diniyah 'Aisyiyah Bondrang Sawoo Tahun 2016 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- da Luz Mota, R. A. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2014), 614-638.
- Permata Sari, E. G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Di Provinsi Lampung (Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Priyamedha, A. A., & Supartha, W. G. (2019). Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Pratama, M. S. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Upb Sulselrabar Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Devita, M., & Musadad, M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sinambela, E. A. , Al Hakim, Y. R., Irfan, M., & Mardikaningsih, R (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Hutabarat, Y. P. (2019). Pengaruh Performance, Orientasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Dgs Surya Mas Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 1(1).
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1507-1526.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2021, April). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 494-503).
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management (Fourteenth). *England: Pearson Education Limited*.

- Devita, M., & Musadad, M. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Puspitasari, A., &Rozi, A (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106-119.
- Mufarokah . (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Plumbon Internationaltextile Cirebon, Cirebon, Mei 2017. *Skripsi*.
- Putro N Y A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta. *Skripsi*.
- Prastyawati, P. J., & Santosa, I. M. (2017). Pengaruh Diklat Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Samabe Bali Suite And Villas Di Nusa Dua, Badung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 10-20.
- Bauw, A., & Gunawati, N. M. D. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 18-33.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap
- Kinerja Karyawan PT. Rafa Topaz Utama di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.