

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HONG TANG ASIA

Natasya Sekar Ayuningtyas Andoko , Matdio Siahaan , Haryudi anas

^{1,2,3}Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas bhayangkara jakarta raya

Email: natasyaasekarr@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :20-01-2025

Revised :07-02-2025

Accepted :12-02-2025

Keywords: Motivation,
Career Development,
Employee Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine how the relation between the variables of Motivation (X1) and Career Development (X2) affects the Employee Performance (Y) variable at PT. Hong Tang Asia. The research data was obtained through a questionnaire distributed to the employees of PT. Hong Tang Asia. The population in this research consists of 120 employees of PT. Hong Tang Asia, resulting in a sample size of 120 employees, with data analysis conducted using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares) and processed using SmartPLS4 software. The findings from the study indicate that: 1) Motivation significantly affects Employee Performance, 2) Career Development significantly affects Employee Performance, and 3) Motivation and Career Development significantly affect Employee Performance simultaneously.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Motivasi (X1), dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hong Tang Asia. Data penelitian merupakan data yang diambil menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Hong Tang Asia. Populasi dalam penelitian ini merupakan 120 karyawan PT. Hong Tang Asia sehingga menghasilkan sampel sebanyak 120 karyawan dengan teknik analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS4 untuk mengolah data pada penelitian ini. Hasil temuan dari penelitian yang telah dilakukan

menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan 3) Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia (SDM) didalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang baik, kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang harus berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi demi tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan agar bisa sukses.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan, karena dengan adanya kemampuan para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Perusahaan yang berhasil pasti tidak lepas dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang kompeten. (Muhajir, 2019)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output bagi perusahaan sesuai kuantitas dan kualitas, hal ini didorong oleh motivasi kerja yang kuat.

Motivasi perlu diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan, baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Anandita et al., 2021).

Faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja adalah pengembangan karir, yakni proses peningkatan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir adalah dorongan untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. (Averina & Widagda, 2021) (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) Berdasarkan pengamatan, dalam pelaksanaan kerja, masih ada karyawan yang menunjukkan indikasi kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi dalam melaksanakan kegiatannya. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas,

dimulai dari dorongan diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Tabel 1 Tabel Kinerja Karyawan

Nilai	2022	2023	2024
<i>Excellent</i>	19	10	8
<i>Good</i>	26	32	32
<i>Average</i>	75	60	80
<i>Poor</i>	0	9	0
<i>Bad</i>	0	9	0
Total	120	120	120

Sumber: PT. Hong Tang Asia, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Hong Tang Asia mengalami ketidakstabilan, terutama pada periode 2022 sampai 2023 terdapat penurunan kinerja, dimana karyawan yang memiliki penilaian Poor dan Bad bertambah. Sementara untuk karyawan yang memiliki kategori penilaian Excellent, Good, dan Average jumlahnya dari tahun ke tahun tidak stabil. Ini menandakan adanya fluktuasi kinerja karyawan pada PT. Hong Tang Asia yang disebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Selain motivasi, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Saehu, 2018) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari hasil wawancara beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti pernyataan dari salah seorang karyawan yang menyatakan bahwa "dengan adanya pengembangan karir membuat saya jadi lebih terpacu dalam bekerja". Sedangkan karyawan lain menyatakan bahwa "saya merasa adanya pengembangan karir itu baik, namun itu juga memberikan tanggung jawab yang lebih dan saya rasa saya belum siap untuk itu".

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa motivasi dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT. Hong Tang Asia, oleh sebab itu penulis tertarik untuk membuat penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hong Tang Asia". (Tanjung & Manalu, 2019) Penelitian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga ditemukan research gap. Hasil penelitian menurut (Isnani et al., 2022), Hasil dari penelitian menunjukkan erdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda. Hasil penelitian tersebut didukung atau sejalan dengan penelitian menurut (Denok Sunarsi et al., 2022) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan STIE IEU Yogyakarta. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019)

menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zurich Topas Life Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Bambang Sudaryana, 2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada analisis data-data numeral (angka) yang diolah menggunakan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. populasinya adalah pegawai di PT. Hong Tang Asia yang berjumlah 120 orang. Metode Pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, kuesioner. analisis data menggunakan SmartPLS4 untuk melakukan uji outer model, uji inner model, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di seluruh gerai PT. Hong Tang Asia yang tersebar di Jakarta dan Bekasi. Dimana objek penelitian ini adalah karyawan PT. Hong Tang Asia. Penelitian melalui penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan Desember 2024 dengan rincian penyebaran kuesioner yang disajikan dalam table berikut :

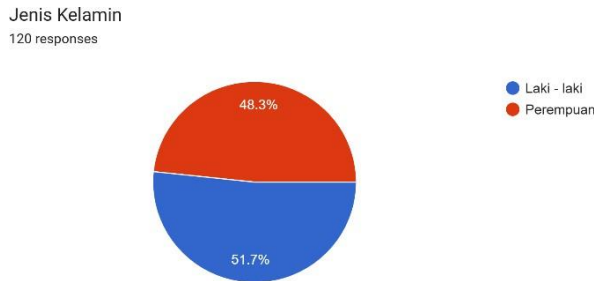
Tabel 2 Hasil Penyebaran dan Hasil Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	120	100%
Kuesioner yang Kembali	120	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber: Data Diolah 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 120 kuesioner dengan jumlah pengembalian sebanyak 120 kuesioner atau memiliki tingkat persentase pengembalian sebesar 100%. Pada penelitian ini terdapat beberapa macam responden yang teridentifikasi atau dapat dikategorikan berdasarkan karakteristik. Oleh sebab itu, akan dijelaskan secara lebih rinci karakteristik tersebut berdasarkan beberapa kategori.

Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

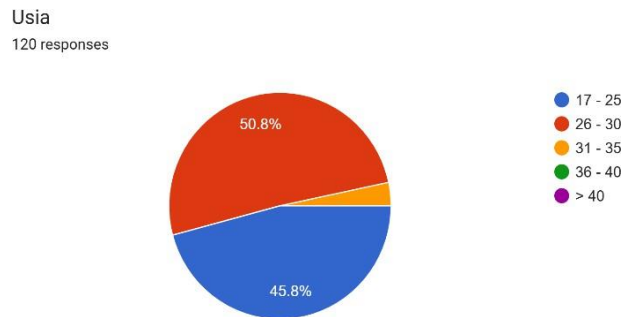
Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-laki	62	51.7%
Perempuan	58	48.3%
Jumlah	120	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dapat dilihat dari tabel 3 bahwa responden dari penelitian ini adalah laki laki- dengan persentase sebesar 51.7%. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 48.3%.

Berdasarkan Usia



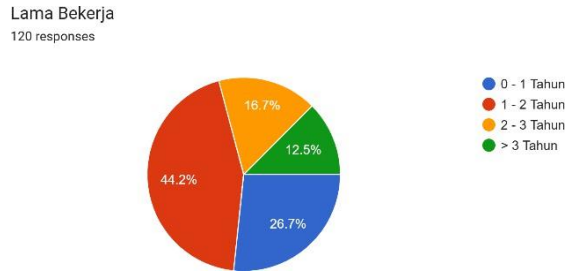
Gambar 2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
17-25	55	45.8%
26-30	61	50.8%
31-35	4	3.4%
36-40	0	0%
>40	0	0%
Jumlah	120	100%

Sumber; Data Diolah 2024

Dapat dilihat dari tabel 4 berdasarkan usia, mayoritas usia responden pada penelitian ini berumur 26-30 tahun dengan persentase 50.8%, usia 17-25 tahun sebesar 45.8%, dan yang paling sedikit pekerja yang berusia 31-35 tahun sebesar 3.4%. Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase
0-1 Tahun	32	26.7%
1-2 Tahun	53	44.2%
2-3 Tahun	20	16.7%
>3 Tahun	15	12.5%
Jumlah	120	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini sudah bekerja 1-2 tahun dengan persentase 44.2%, responden yang sudah bekerja 0-1 tahun sebesar 26.7%, responden yang sudah bekerja 2-3 tahun sebesar 16.7%, dan responden yang sudah bekerja >3 tahun sebesar 12.5%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Motivasi memiliki P Value sebesar 0,000. Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki P Value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka disimpulkan bahwa H1 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan motivasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diberikan kepercayaan untuk melaksanakan yang menjadi tanggung jawabnya, adanya hubungan yang baik antar karyawan, serta rekan kerja yang memberikan motivasi untuk mendukung pekerjaan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shintia & Riduwan, 2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki P Value sebesar 0,010. Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki P Value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dibuktikan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan dengan adanya program pengembangan karir yang diberikan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prestasi kerja yang dihargai dan menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir, mendapatkan peluang yang sama dalam promosi jabatan, hingga pelatihan yang bermanfaat untuk pengembangan karir akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Franciska, Magito, 2023) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan (Fauzi & Siregar, 2019) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Motivasi dan Pengembangan Karir memiliki P Value sebesar 0,000. Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki P Value lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, dimana terdapat pengaruh antara Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga dapat diartikan motivasi dan pengembangan karir yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi yang mendukung pekerjaan karyawan, hubungan yang baik antar karyawan, prestasi kerja yang dihargai serta peluang yang sama dalam promosi jabatan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anandita et al., 2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawerangi S, 2020) dimana hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan

antara variabel Motivasi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel-variabel yang terdiri dari variabel Motivasi (X1), dan Pengembangan Karir (X2), dimana analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 yang penelitiannya dilakukan pada PT. Hong Tang Asia dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan :

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- b. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., Ruri, &, & Sari, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*, 08.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Denok Sunarsi, I. R. A., * D. P., Kristianti⁴, L. S., Sri, H., Muliani⁵, Anjayani⁶, N. S., & Hendra. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 10, 27–35.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 27(2), 635–637.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan
- Pendahuluan Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien
- . Suatu organisasi b. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–

62. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>

Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(2), 9–21. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i2.14810>

Franciska, Magito, D. H. P. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2, 202–218.

Hantono, H., & Sianturi, R. F. S. (2021). Pengaruh Pengetahuan Pajak, Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Pajak pada UMKM yang ada di Kota Medan.

Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP), 1(1), 27–40. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i1.1176>

Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1– 12.

Lende, A. D., Thamrin, D., & Siahaan, M. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Shipping Officer Pada Pt . Inti Solusi Kargo. *Journal of Economic and Strategic Management*, 2(1), 68–79.

Octaviani, R. N., & Siahaan, M. (n.d.). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Pawerangi S, J. K. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivai Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.

Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap

Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 1–17.

Siahaan, M., Bhayangkara, U., Raya, J., & Author, C. (2024). Kinerja Petugas Kebersihan Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum (Ppsu) Di Jakarta. 2(3), 2699–2708.

Wicaksono. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Lokasi Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Angkringan AKROPI Rawasari). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.

Farah Humaira, Syahrums Agung, & Ecin Kuraesin. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (Manager)*.

Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(2), 176–189.

Fizdian Arismunandar, K. M., & Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5129>

Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3), 66–73. <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>

Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.

- <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.84>
- Isnaini, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Kamijani, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(2), 180. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v4i2.448>
- Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>.