

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , PELATIHAN KERJA, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VERENA MULTI FINANCE.**

**Ipan Hilmawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
email: ipanhilmawan77@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Career development is very important for an organization, because career is a need that must be continuously developed in an employee so as to motivate employees to improve their performance. Career development includes any activity to prepare a person for a particular career path. A career plan that has been made by a worker must be accompanied by a realistic career goal. Career Development Has a Positive and Significant Effect on Employee Performance. This is evident in the T-Statistic value of 3.732 > 1.96 with an effect of 0.309 and P-Values of 0.000 < 0.5, therefore the proposed hypothesis can be accepted. Intrinsic motivation is the driving force that arises from within an employee to work well in order to achieve higher performance (Herzberg in Gibson, 2009). Thus, an intrinsically driven employee will enjoy work that allows him to use his creativity and innovation, work with a high degree of autonomy and does not need to be closely monitored. The same conclusion is also generated from research conducted by Hayati (2012) and Juliani (2007) which states that intrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Career Development, Job Training, Intrinsic Motivation, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

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 kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistik. Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dalam nilai T-Statistik sebesar  $3,732 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,309 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,5$  maka dari itu hipotesis yang diajukan dapat diterima. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai kinerja yang lebih tinggi (Herzberg dalam Gibson, 2009). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012) dan Juliani (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Motivasi Intrinsik

## PENDAHULUAN

Untuk mencapai semua tujuannya, perusahaan akan bersaing dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Perusahaan ini sudah memiliki sistem informasi yang mendukung secara operasional dengan cara penjualan kredit. Selain pengaruh dari keadaan ekonomi yang tidak stabil, cenderung tidak tercapainya realisasi target perusahaan disebabkan juga oleh pengaruh internal sebuah perusahaan, terutama kualitas dari kinerja karyawan. Selain perencanaan tenaga kerja perusahaan juga berupaya menerapkan sistem pengembangan karir yang terbuka bagi karyawan diberbagai bidang dalam perusahaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pencapaian target yang telah diciptakan.

PT Verena Multi Finance merupakan salah satu perusahaan multi finance yang bergerak dalam bidang leasing yang didirikan pada 21 Juli tahun 1993. Kegiatan usahanya bergerak pada pembiayaan kendaraan roda empat atau mobil yang memberikan jasanya kepada masyarakat umum.

Penurunan hasil kinerja karyawan salah satu masalah yang ada di dalam perusahaannya, yang mengakibatkan seorang karyawan tidak menjalankan tugasnya yang diberikan dalam pekerjaan sebagaimana diminta oleh para pemimpin atau atasan diperusahaan tersebut. pada tahun 2016 Kinerja Karyawan yaitu sebesar 72% , Sedangkan pada tahun 2017 Kinerja Karyawan sebesar 58% , pada tahun 2018 Kinerja Karyawan sebesar 44% , pada tahun 2019 Kinerja Karyawan sebesar 29%. Dari table diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Verena Multi Finance dari tahun 2016-2019 semakin menurun dikarenakan karyawannya tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan tersebut mengharapkan bahwa setiap karyawannya mendapatkan nilai rata-rata sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan perusahaan.

Maka kinerja karyawan pada PT. Verena Multi Finance mengalami penurunan atau bisa dibilang belum sangat optimal. Jadi perusahaan tersebut dituntut untuk dapat meningkatkan kembali atas hasil kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun dan kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Abdullah (2014) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu suatu instansi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan kinrja juga merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan.(Bangun,2012). Jadi pada kesimpulannya kinerja bisa dijelaskan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan karyawan selama waktu kerja dengan ukuran kualitas dan kuantitas yang merajuk pada penilaian kerja perusahaan terhadap bawahan.

Pada kesimpulannya dari pengertian kinerja karyawan yang dikemukakan oleh tokoh diatas adalah hasil/prestasi kerja yang dihasilkan karyawan selama waktu kerja sebagai hasil implementasi rencana kerja yang dibuat suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Abdullah (2014), terdapat enam ukuran indikator kinerja, akan tetapi masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Enam indikator tersebut adalah : 1. Efektif, 2. Efesien, 3, Kualitas, 4. Ketepatan Waktu, 5. Produktifitas, 6. Keselamatan.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu proses untuk mengidentifikasi potensi dan materi karir dan menggunakannya dengan cara yang benar untuk mengembangkan potensinya.(Wicaksono,2021). Kemudian, pengembangan karir dalam Durbin (2015) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Lalu Marwansyah (2014:208) juga mengemukakan pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana kerja pribadinya.

Pada kesimpulannya dari pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh tokoh diatas adalah pengembangan karir adalah perencanaan karir dari individu/karyawan yang direncanakan dan di wujudkan dalam bentuk prestasi kerja. Adapun Indikator dalam pengembangan karir menurut Notoatmodjo (2015) antara lain: 1. Kinerja 2. Loyalitas, 3. Dikenal, 4. Bawahan, dan 5. Kesempatan Pengembangan.

### **Pelatihan Kerja**

Menurut Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan juga adalah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. (Adianto : 2019). Fatihin (2020) menjelaskan pelatihan kerja merupakan proses berkelanjutan dan bukan proses musiman atau sewaktu-waktu, terutama dimana pengembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah dikembangkan dengan maju, pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam membuat karyawan menjadi kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efesien.

Dari uraian pengertian pelatihan kerja diatas maka dapat disimpulkan pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kehandalan tenaga kerja agar semakin terampil dan ahli dalam bidang yang dikerjakannya juga untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih kompetitif dan berdaya saing tinggi. Adapun Indikator dalam Pelatihan Kerja menurut Mangkunegara (2011) antara lain, 1. Tujuan Pelatihan, 2. Materi, 3. Metode yang Digunakan, 4. Instruktur, 5. Peserta.

## Motivasi Intrinsik

Menurut (Dwitiya Utami,2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu itu sendiri tanpa paksaan atau dorongan dari orang lain, melaikan atas dasar kemauan sendiri. Menurut (Irham Fahmi, 2016 : 89), Motivasi Intristik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang berprestasi yang bersumber dari dalam individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. (J.Potu,2021).

Dari uraian definisi tentang motivasi intrinsik diatas maka bisa disimpulkan bahwasannya motivasi intrinsic adalah motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam individu itu sendiri untuk meningkatkan performa dirinya untuk berprestasi dan produktif lebih unggul dari rekan kerja lainnya. Adapun Indikator yang tergolong sebagai motivasi intrinsik Menurut ( Herzberg , 2015) antara lain yaitu: 1. Keberhasilan, 2. Pengakuan, 3. Pekerjaan itu sendiri, 4. Tanggung Jawab, 5. Pengembangan.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2012:13) Penelitian kuantitatif mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya. Menurut Silaen (2018:23) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Verena Multi Finance yang berjumlah 113 orang. sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% dari formula Slovin pada karyawan PT. Verena Multi Finance adalah 88 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan responden dari karyawan PT. Verena Multi Finance yang diambil secara acak menggunakan Simple Random Sampling.Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan angket/kuesioner. Teknik pengolahan data yang digunakan memakai bantuan aplikasi Ms. Excel dan SmartPLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah semua data yang diperoleh dalam penelitian sudah diuraikan, maka pada tahapan selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tadi, interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setalah terlebih dahulu diklarifikasi berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden.

Setelah kuesioner disebarluaskan, kemudian dilakukan pengujian instrument data sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

## Convergent Validity

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	PK1	0,830
	PK2	0,922
	PK3	0,824
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	PLK4	0,938
	PLK5	0,956
Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> )	MI4	0,854
	MI5	0,931
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,779
	KK2	0,899
	KK3	0,817

Berdasarkan Tabel.1 bahwa seluruh variabel sudah memiliki outer loading sebesar 0,7 jadi semua indikator tersebut valid semua dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel. 2 Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,739
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,897
Motivasi Intrinsik(X <sub>3</sub> )	0,799
Kinerja Karyawan (Y)	0,694

Berdasarkan Tabel. 2 bahwa nilai Average Variance Extracted dari variabel Pengembangan Karir > 0,5 yaitu 0,739 , variabel Pelatihan Kerja > 0,5 yaitu 0,897 , variabel Motivasi Intrinsik > 0,5 yaitu 0,799 , variabel Kinerja Karyawan > 0,5 yaitu 0,739. Jadi semua variabel sudah memiliki korelasi yang tinggi.

## Discriminant Validity

Tabel. 3.Cross Loading

Item	Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)
PK1	<b>0,830</b>	0,188	0,061	0,276
PK2	<b>0,922</b>	0,329	0,102	0,318
PK3	<b>0,824</b>	0,282	0,222	0,345

PLK4	0,371	<b>0,938</b>	0,197	0,415
PLK5	0,237	<b>0,956</b>	0,199	0,492
MI4	0,201	0,148	<b>0,854</b>	0,298
MI5	0,098	0,216	<b>0,931</b>	0,425
KK1	0,121	0,334	0,564	<b>0,779</b>
KK2	0,350	0,404	0,269	<b>0,899</b>
KK3	0,447	0,462	0,194	<b>0,817</b>

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai dari masing-masing indikator variabel konstruk dalam mengukur dengan variabel konstruk lainnya. Uji validitas diskriminan ini dinyatakan valid karena nilai cross loading nya memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan nilai faktor loading pada konstruk lainnya.

**Tabel.4 Construct Reliability and Validity**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	0,823	0,895
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,886	0,946
Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> )	0,755	0,888
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,871

Hasil output Composite Reliability pada konstruk Pengembangan Karir , Pelatihan Kerja , Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan semuanya memiliki nilai > 0,7 artinya konstruk tersebut yaitu Reliability. Dan hasil output Cronbach Alpha konstruk Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja , Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan juga memiliki nilai > 0,7 jadi konstruk tersebut juga Reliability.

Selanjutnya pembahasan mengenai model structural (Inner model) yaitu uji kebaikan model dan uji hipotesis sebagai berikut :

**Tabel.5 R-Square**

<b>Model</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,374	0,352

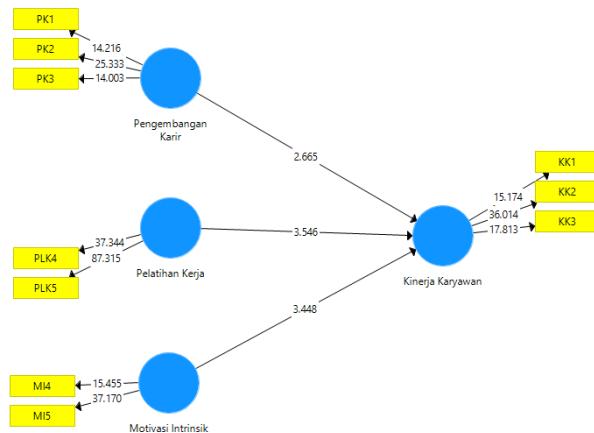
Berdasarkan Tabel.5 bahwa nilai R-Square dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,374. Jadi variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) , Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) , Motivasi Intrinsik (X<sub>3</sub>) dapat menjelaskan tentang variabel Kinerja Karyawan sebesar 37,4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

**Tabel.6 Construct Crossvalidated Redundancy**

<b>Variabel</b>	<b>SSO</b>	<b>SSE</b>	<b>Q<sup>2</sup> (=1-SSO/SSO)</b>
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	264.000	264.000	
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> )	176.000	176.000	

Motivasi Intrinsik(X <sub>3</sub> )	176.000	176.000	
Kinerja Karyawan (Y)	264.000	200.809	0,239

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai relevansi prediktif sebesar  $0,239 > 0$ . Jadi model penelitiannya yaitu sebesar 23,9% sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian tersebut.



**Gambar.1 Hasil Uji Bootstrapping**

**Tabel.7 Path Coefficient**

Pengaruh Langsung	Original Sampel	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0,208	0,214	0,077	2,687	0,007
Pelatihan Kerja (X <sub>2</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0,352	0,350	0,096	3,656	0,000
Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> ) → Kinerja Karyawan (Y)	0,309	0,322	0,083	3,732	0,000

Tabel..7 menunjukkan hubungan antar variabel, hasil interpretasi pada setiap pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Menunjukkan bahwa nilai T-Statistik sebesar  $2,687 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,208 dan P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai T-Statistik sebesar  $3,656 > 1,96$  dengan pengaruh 0,352 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal

tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai T-Statistik sebesar  $3,732 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,309 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis 3, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pada table 4.15 bahwa penelitian ini yaitu Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dalam nilai T-Statistik sebesar  $2,687 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,208 dan P-Values sebesar  $0,007 < 0,5$  maka dari itu hipotesis yang diajukan dapat diterima. Menurut Dubrin, (2015) Pengembangan Karir adalah “aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan maka diharapkan hasil kinerja mereka dapat optimal.

Seperti yang disampaikan oleh Sedarmayanti, (2011) Kinerja Karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pendapat lain yang disampaikan Wilson Bangun, (2012) Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dari definisi tersebut, peneliti mengemukakan pengertian kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan perusahaan demi kemajuan perusahaannya. Penelitian sebelumnya memberikan bukti, seperti yang dikemukakan oleh Samuel dan Ridwan (2018) bahwa Pengembangan Karir terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian pada table 4.15 bahwa penelitian ini yaitu Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dalam nilai T-Statistik sebesar  $3,656 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,352 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,5$  maka dari itu hipotesis yang diajukan dapat diterima. Menurut Chris Rowley (2012) Istilah pelatihan sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi spesifik yang berguna. Menurut Bella dalam Hasibuan (2016:70), bahwa pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri (2013), dan Tua (2014) yang juga mendapatkan hasil penelitian mereka bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Motivasi Intrinsik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada table 4.15 bahwa penelitian ini yaitu Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terbukti dalam nilai T-Statistik sebesar  $3,732 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,309 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,5$  maka dari itu hipotesis yang diajukan dapat diterima. Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara baik guna mencapai kinerja yang lebih tinggi (Herzberg dalam Gibson, 2009). Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kesimpulan yang sama juga dihasilkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2012) dan Juliani (2007) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dengan nilai T-Statistik sebesar  $2,687 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,208 dan P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ . Sehingga  $H_1$  diterima.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dengan nilai T-Statistik sebesar  $3,656 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,352 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_2$  diterima.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dengan nilai T-Statistik sebesar  $3,732 > 1,96$  dengan pengaruh sebesar 0,309 dan P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_3$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infimedia Solusi Humanika. Jakarta : Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Trisakti.
- Abdullah M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aggraeni, Dian. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. Astra OTOPARTS Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre)." JMBK Vol.9 No.1 .
- Bachri, Naufal, et al. 2020. "Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) KPRK Lhoksumawe dengan Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) Vol.5 No.2
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

- Dwitiya Utami & Ida Bagus Ketut Surya. Ni Kadek. 2021. The influence of Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as A Mediating Variable at Non-Permanent Government Employee. AJHSSR Volume 5 Issue 1
- Fatihin, A. (2014). The Effect of Training and Organizational Culture on the effectiveness of employee performance. ATAIN Kudu Journal, vol 2 Issue 1 pp 140-160
- Ghozali, Imam Henky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. BP Undip. Semarang.
- Handoko (2016) Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia. Yogyakarta. BFE
- Hermawati, Rahmi et al. 2021. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bnak BJB di Cabang Balaraja Banten." Jenius Vol.4 No.3.
- Ichwanudin, Wawan. 2018. Modul Praktikum Partial Least Square (PLS) Menggunakan SmartPLS. Serang: CV Rizmar Berkarya dan Laboratorium Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultang Ageng Tirtayasa.
- Kasmir. 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), cetakan 2 (edisi 1) Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana
- Luthans, F. 2016. Perilaku Organisasi. ANDI : Yogyakarta.
- Maduningtias, Lucia. 2018. The Effect of Working Discipline and Training on Employee Performance (at PT. Transkom Indonesia in Tangerang). Pinisi Discretion Review Vol. 1 Issue 2
- Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdikarya.
- Manoppo, Indra D. et al. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia TBK di Manado. Jurnal EMBA Vol.9 No.1
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan II. Jakarta : Rineka Cipta.
- Patricia M.Sahangggamu. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin
- Purnawati, Ni luh Gede Putu. 2021. "Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja." Jurnal Widya Manajemen, Vol. 3 No.1.
- Purwanto & Januari Wau. 2021. "The Effect of Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance." Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis Vol.7 No.2
- Putu, Janet et al. 2021. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA Vol.9 No.2.
- Ratnasari, Sri langgeng et al. 2021. Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jenius Vol.4 No.2.Raya. Manado : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi.

Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Rohana, et al. 2021. The Contribution of Work Motivation and Training Towards Employee Performance at the Inland water and Ferries Transport Polytechnic of Palembang. KnE Social Science, pages 537-582

Sugiyanto, Adianto. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Prosiding Seminar Nasional HUMANIS.

Wicaksono, Widi et.al. 2021. "Effect of Competency and Career Development on Employee Performance at PT. Indojoya Sukses Makmur in Jakarta." Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.9, No.1.

Zerlinna, Elvina. 2021. "The Influence of Leadership, Communication, and Motivation on Employee Performance at PT. Tjipta Rimba Djaja." Jurnal Mantik 5 (1).