

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Wilis Indonesia Steel Kediri

Rizki Mus Mulyono ^{1*}, Lik Anah ²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Informasi Artikel

Diterima: 5 Maret 2024

Revisi: 10 Maret 2024

Diterima: 25 Maret 2024

Kata kunci:

Pengembangan Karir; Motivasi Kerja; Prestasi Kerja Karyawan

Korespondensi

rizqi.musmulyono@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Wilis Indonesia Steel Kediri adalah untuk bagaimana pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). teknik pengambilan data dalam penelitian ini antara lain observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri, (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri, (3) Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

How to Cite

Mulyono, R. M., & Anah, L. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Wilis Indonesia Steel Kediri. BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(3), 326–336. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6726>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. dalam mencapai tujuannya, karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Sebagaimana halnya penghasilan, karir juga merupakan penguatan berbentuk non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mendorong seorang karyawan agar lebih termotivasi didalam

meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Putri et al., 2022),

Pengembangan karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja, pengembangan karir yaitu aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir dimasa depan, mereka diorganisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum, dengan adanya pengembangan karir karyawan yang akan didapat dengan cara pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, maka pengembangan karir sendiri merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan semakin baik kualitas yang diberikan maka semakin baik tingkat prestasi yang akan dicapainya (Rohmah, 2020). Menurut (Zulkarnaen et al., 2020) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Menurut (Karen et al., 2021) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pengembangan karir di PT Wilis Indonesia Steel Kediri terkait masalah perencanaan karir adalah rata-rata karyawan baru adalah *fresh graduate* atau orang yang baru berkerja setelah lulus dari Pendidikan yang masih minim pengalaman kerja. Permasalahan mengenai indikator pengembangan karir individu adalah kurangnya *skill* dan pengetahuan, karena kebanyakan karyawan memiliki tingkat Pendidikan yang rendah. permasalahan tentang indikator pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM adalah tidak adanya pelatihan kerja (*Training*) bagi karyawan baru. Permasalahan tentang indikator peran umpan balik terhadap kinerja adalah hubungan kurang harmonis antara *leader* dan karyawan, yang disebabkan karyawan memandang leader kurang bertanggung dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menyulitkan karyawan dalam tujuan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil observasi motivasi kerja terkait masalah kebutuhan psikologi adalah pengakuan dari perusahaan tentang *skill* karyawan yang seharusnya sudah naik jabatan, tetapi karena perencanaan karir yang terkendala, akibatnya belum bisa naik jabatan. Permasalahan terkait indikator dorongan adalah adanya dorongan untuk tetap berkerja memenuhi kebutuhan hidup. Permasalahan terkait dengan indikator insentif adalah tidak adanya *reward* bagi karyawan yang berhasil mencapai target dalam menjalankan tugasnya, padahal *reward* ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja bagi karyawan, karena dengan adanya *reward* karyawan akan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan berkerja secara maksimal untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, tidak adanya reward di PT Wilis Indonesia Steel akan mengakibatkan kurang bersemangatnya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri masalah terkait loyalitas dikarenakan upah yang karyawan terima tidak sesuai dengan upah minimum regional, bagi karyawan dibagian produksi. Permasalahan tentang

indikator responabilitas adalah dibidang produksi ada yang namanya *leader* yang bertugas untuk mengawasi *co leader* (wakil *leader*) dan karyawan, permasalahannya *leader* kurang bertanggung jawab dalam mengawasi anggotanya justru *co leader* nya yang sering mengawasi anggotanya saat bekerja. Permasalahan terkait indikator kepatuhan adalah ketika karyawan diberikan tugas oleh perusahaan dengan target 48 pcs perhari, tetapi ada beberapa karyawan yang tidak bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Permasalahan terkait indikator jujur adalah ada beberapa karyawan dibagian produksi yang kurang jujur dengan mengatakan menghasilkan 48 pcs perhari ke *leader* tetapi pada kenyataannya hanya bisa menghasilkan 45 pcs perhari. Permasalahan terkait indikator *team work* adalah ada karyawan yang masih baru untuk mengajari menoperasikan mesin produksi ke karyawan lama, tetapi karyawan yang lama menolak untuk mengajarnya dikarenakan belum mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan diatas, maka mengadakan penelitian dengan judul judul “Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di PT Wilis Indonesia Steel Kediri”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019, p. 16). Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019, p. 66). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri yang berjumlah 84 karyawan, dengan menggunakan simple random sampling (Sugiyono, 2019, p. 129) dengan mengambil sampel 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ dianggap positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dengan demikian uji validitas dinyatakan valid (Ghozali, 2018, p. 52). Jumlah pernyataan sebanyak 20 pernyataan maka dapat diketahui dari tabel r yaitu $df = (N-2)$ yaitu $30-2 = 28$ dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dapat diketahui nilai r tabel sebesar 0,3610. Semua item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan semua r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,3610.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pengembangan Karir	0,796	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,813	Reliabel
3.	Prestasi Kerja Karyawan	0,674	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Reliabilitas adalah hasil pengujian dapat dilihat pada tabel reability statistics dengan Teknik Cronbach alpha. menurut (2000:312) yang membagi tingkatan reabilitas dengan kriteria sebagai berikut: jika alpha atau r hitung:

- 1) 0,8-1,0 = reabilitas baik
- 2) 0,6-0,799 = reabilitas diterima
- 3) Kurang dari 0,6 = reabilitas kurang baik. (Gunawan, 2020, p, 107)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 - Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01663436
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.155
	Negative	.149
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel output SPSS menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,065 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 - Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.960	5.618		.349	.730		
	Pengembangan Karir	.001	.096	.001	.010	.992	.931	1.075
	Montivasi Kerja	2.548	.158	.955	16.118	.000	.931	1.075

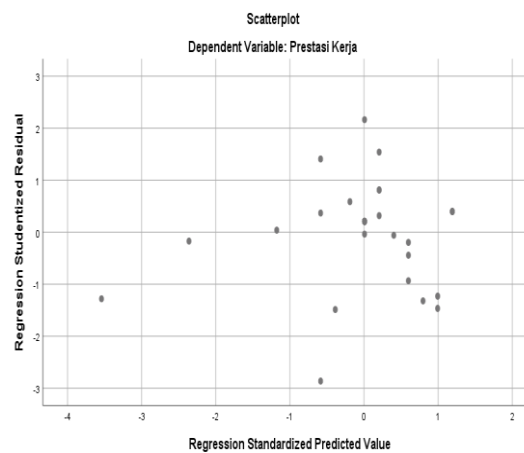
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari Hasil Uji Multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,931 \geq 0,10$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF adalah 1,075 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 - Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan dari hasil output Scatterplot di atas dapat diketahui bahwa, titik-titik data menyebar diatas 0 dan dibawah 0 serta di sekitar angka 0. Titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar dan kemudian menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi baik dan ideal dapat dipenuhi.

Uji Analisis Regrensi Linier Berganda

Tabel 4 - Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.621	3.522		2.164	.039
	T_X1	-.342	.179	-.569	-1.909	.067
	T_X2	.246	.169	.435	1.461	.156

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Menurut (Jaya, 2020, p. 99) Dapat diketahui uji persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

$$= 1,960 + 0,001 (X_1) + 2,548 (X_2) + e$$

Keterangan :

- Jika variable pengembangan karir (X1) dan variable motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 1,960 tingkatan.
- $\beta_1 = 0,001$ Koefisien sebesar 0,001, nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pengembangan karir (X1) mengalami kenaikan 1 ke satuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,001 dan variabel lainnya tetap.
- $\beta_2 = 2,548$ Koefisien sebesar 2,548, nilai koefisien menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 kesatuan, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 2,548 dan variabel lainnya tetap.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 5 - Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.960	5.618		.349	.730
	Pengembangan karir	.001	.096	.001	.010	.992
	Motivasi kerja	2.548	.158	.955	16.118	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable pengembangan karir (X1) di peroleh t hitung = 0,010 dengan taraf sigfinikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df = n-2 = 30-2 = 28$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,701 dengan demikian bahwa t hitung $0,010 < t$ tabel 1,701 dengan nilai signifikansi $0,992 > 0,05$ artinya bahwa pengembangan karir (X1) tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial utuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh t hitung = 16,118 dengan taraf signifikansi 5%. Uji 2 sisi dan $df = n-2 = 30-2 = 28$, sehingga didapat t tabel sebesar 1,701 dengan demikian bahwa t hitung $16,118 >$

t tabel 1,701 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 6 - Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4835.999	2	2418.000	139.540	.000 ^b
Residual	467.867	27	17.328		
Total	5303.867	29			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengembangan karir

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung sebesar 139,540 dengan taraf sigfinikansi 5% $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$) dan $df_2 = n-k$ ($30-2 = 28$) diperoleh F tabel sebesar 3,34 dan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa f hitung 139, 540 > F tabel 3,34 dan nilai alfa atau signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa angka dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima (Ghozali, 2018b), artinya terdapat pengaruh pengembangan karir (X1) dan motivasi Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 - Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.912	.905	4.163	1.377

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada Adjusted R square yaitu sebesar 0,905 artinya variabel pengembangan karir dan motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 90,5% sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel pengembangan karir pada uji t (parsial) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Dari pengolahan data tanggapan responden bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada peran umpan balik terhadap kinerja yaitu sebesar 4,06 yang termasuk katagori. Dengan pernyataan indikator peran umpan balik terhadap kinerja yaitu karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan.

Hasil penelitian pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Novianty Rianty putri, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Asuransi Takaful Batam. Hasil penelitian pengembangan karir ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya (Leti Marjanuardi, 2019) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di yayasan raudhotul qur,an Batam, kemudian pelitian yang dilakukan oleh (Rohmah, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di pabrik gula Tjoekir Jombang.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada uji t (parsial) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Dari pengolahan data diatas menunjukkan bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan yaitu sebesar 4,13 yang termasuk katagori. Dengan pernyataan indikator kebutuhan yaitu karyawan mempunyai harapan promosi jabatan yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong, Kabupaten Langkat Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi & Anah, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hermawati, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada pegawai dinas pendidikan pemerintah kota Batu.

3. Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri.

Berdasarkan hasil uji data dalam penelitian ini diketahui bahwa uji F (simultan) variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Berdasarkan pengolahan data tanggapan responden bahwa skor rata-rata tertinggi terdapat pada indikator *team work* yatu sebesar 4,16 yang termasuk katagori dengan pernyataan Karyawan dan perusahaan secara Bersama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja. Artinya karyawan dan perusahaan bertanggung jawab bersama dalam

meningkatkan kualitas kerja di perusahaan. Hasil penelitian pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhammad & Frianto, 2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada *night spectacular: study literatur*, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Panggabean et al., 2022) pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hilmawan, 2022) menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri, peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu: Pengembangan karir pada PT Wilis Indonesia Steel Kediri tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi kerja PT Wilis Indonesia Steel Kediri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Wilis Indonesia Steel Kediri. Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: Bagi perusahaan untuk mengadakan program *training* bagi karyawan baru untuk membantu karyawan baru dalam meningkatkan skill dalam berkerja dan mengurangi resiko kesalahan dalam meningkatkan prestasi karyawan dan dari hasil data yang didapat dilapangan rata-rata karyawan menginginkan adanya *reward* sebagai motivasi kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode yang berbeda. Kemudian menggunakan variabel lain untuk diteliti. Prestasi kerja karyawan PT Wilis Indonesia Steel Kediri tidak hanya dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja. Tetapi prestasi kerja karyawan juga di duga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. I., & Wulandari, S. S. (2021). Pengaruh Tata Ruang Kantor, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan di SMKS Krian 2 Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 9(2), 54–59. <https://doi.org/10.26740/jupe.v9n2.p54-59>
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Mbia*, 17(3), 17–24. <https://doi.org/10.33557/10.33557/mbia.v17i3.157>
- Ferdinand, P. A. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi

9). Universitas Diponegoro Semarang.

- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS*. CV.Budi Utama.
- Hermawati, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai dinas pendidikan pemerintah kota batu*. 4(1), 88–100.
- Hilmawan, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi ...*, 6(1), 93–103. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/140%0Ahttps://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/download/140/132>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. quadrant.
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Lestari, W. D., & Mahfudiyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PT . BPR Syari ' ah Lantabur Tebuireng di Jombang PENDAHULUAN Organisasi memiliki SDM mempunyai peranan penting dalam menggerakkan karyawan karena Sumber Daya Manusia memiliki peran sebagai*. 3, 245–258.
- Leti Marjanuardi, S. L. R. (2018). *Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 1(3), 560–569.
- Marpaung, I., & Winarto. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(1), 79–86.
- Muhammad, W., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 39–54. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.325>
- Nadia, S., & Pratminingsih, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan penelitian, pengembangan, dan perencanaan Kabupaten Polewali Mandar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(10), 4379–4386. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i10.1683>
- Novianty Rianty putri, S. langgeng ratnasari. (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.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Pratiwi, D. I., & Anah, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PENDAHULUAN Pada perkembangan teknologi saat ini , sumber daya manusia perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan , karena pengembangan sumber daya manusia berdampak besar p. *BIMA Journal of Business and Innovation Management*, 4, 491–505.

- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (M. M. DRS. Agus Garnida (ed.)). Alfabeta, CV.
- Putri, R. F. B., Ambarsari, F., & Novianty, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MNC SKY Vision Bandung. *Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 34–39. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v3i3.62>
- R.Supomo, E. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Rahayu, S. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Parameter*, 4(1), 115–132. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.33>
- Rohmah, S. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang* (p. 2).
- Sitompul, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93–105. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.6>
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 42–62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>