

Motivasi Kerja Dan Peningkatan Jenjang Karier Terhadap Kompetensi Karyawan Mega Sejahtera

¹Akka Latifah Jusdienar, ²Faras Zulina Ayunani
¹²Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

E-mail: ¹akkalatifah@stimaimmi.ac.id, ²faraszulinaayunani@umiba.ac.id

ABSTRAK

Article berikut ini menjelaskan variabel independen Motivasi kerja dan peningkatan jenjang karier, serta variabel dependen kompetensi karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Motivasi Kerja dengan variabel kompetensi Dalam perhitungan tersebut, koefisien determinasi (KD) Alat atau metode yang digunakan untuk mengukur besaran dari variabel independen pada variabel dependen biasanya adalah analisis regresi. Analisis regresi memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan dan seberapa besar perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, ada juga metode lain seperti: ANOVA (Analysis of Variance): dipergunakan untuk membandingkan dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Korelasi: dipergunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel, meskipun ini tidak secara langsung menunjukkan sebab-akibat.

Berikut langkah-langkah perhitungan yang dilakukan: Diketahui koefisien korelasi (r) sebesar 0,605. Menggunakan rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$. Menghitung r^2 : $(r^2 = 0,605 \times 0,605 = 0,366)$. Menghitung KD: $(KD = 0,366 \times 100\% = 36,6\%)$. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kompetensi Karyawan Pernyataan tersebut mengindikasikan hasil dari sebuah analisis regresi atau metode analisis serupa, di mana 36,6% variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti. Artinya, koefisien determinasi (R^2) dari model adalah 0,366 atau 36,6%. Sisanya, sebesar 63,4%, menggambarkan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh komponen tambahan yang mungkin tidak terlihat atau tidak dimasukkan dalam model penelitian

Ini bisa berarti ada variabel lain yang perlu diperhitungkan dalam penelitian lanjutan untuk meningkatkan keakuratan model dalam menjelaskan variabel dependen tersebut. Ada sedikit koreksi pada perhitungan dari 36,7% menjadi 36,6% berdasarkan hasil eksak dari r^2 .

Variabel peningkatan jenjang karir terhadap variabel Kompetensi Karyawan, Hasil dihitung secara mandiri dengan menggunakan rumus koefisien determinasi berikut: $KD = r^2 \times 100\%$, di mana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,635. Hasilnya adalah sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0,635 \times 100\% = 0,403 \times 100\% = 40,3\%$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variable Peningkatan Jenjang Karier Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Peningkatan Jenjang Karir memiliki dampak yang signifikan pada Kompetensi Karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,701, yang

menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen (Motivasi Kerja dan Peningkatan Jenjang Karir) dengan variabel dependen (Kompetensi Karyawan).

Selain itu, nilai (R^2) sebesar 0,492 atau 49,2% mengindikasikan bahwa 49,2% dari variasi Kompetensi Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. memiliki dampak yang signifikan pada 50,8% yang tersisa, disebabkan oleh komponen tambahan yang tidak diamati dalam penelitian ini. Dengan kata lain, baik Motivasi Kerja maupun Peningkatan Jenjang Karir berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kompetensi Karyawan, dan hubungan ini tergolong cukup kuat.

Kata kunci Motivasi, Kerja, Peningkatan, Karier, Kompetensi

ABSTRACT

This article describes the independent variable. Workplace motivation and career advancement goals, along with employee competency, can be summarized as follows:

Variable Work Motivation versus Competency Variable Within this context, the decisive factor (KD) The tool or method used to adjust the dependent variable's mean value from the independent variable is usually regression analysis. Analyses of regression allow researchers to understand relationships and how certain significant changes in independent variables can affect dependent variables. In addition to it, there are other methods such as: The Analysis of Variance, or ANOVA, is used to compare two independent variables to one dependent variable. Correlation analysis: this method is used to estimate some strong correlation between two variables, yet it is not a completely silent way to identify causes.

The following are some of the perhitungan techniques used: **About is the value of the coefficient of determination (r) 0.605.** Using the determined rumus koefisien: KD is equal to $r^2 \times 100\%$. Measuring r^2 : $(r^2 = 0,605 \times 0,605 = 0,366)$. Menghitung KD: KD is equal to $0,366 \times 100\%$, or 36,6%. Based on these results, it can be concluded that the work-related motivation variable affects the employee's skill level. This statement indicates the results of a regression analysis, or a method of analysis where 36,6% of the dependent variable is explained by the independent variable that was examined. Accordingly, the model's coefficient of determination (R^2) is either 36,6% or 0,366. As an example, 63,4% of the data indicate that dependent variables are affected by unidentified or unaccounted for factors in the research model. This could mean that there is another variable **anything should be considered in a**

more thorough study to increase the model's accuracy in explaining the aforementioned dependent variable. A slight deviation from the mean of 36,7% to 36,6% was observed based on the deviation of r^2 . As a function of the Jenjang Karir Variable and the Karyawan Variable's Competency, the results are manually calculated using utilizing the following rumus koefisien determinasi: $\text{KD} = r^2 \times 100\%$, where r is the result of a koefisien korelasi analysis with a significance level of 0.635. The results are as follows: KD is equal to $r^2 \times 100\%$, $0,635 \times 100\%$, $0,403 \times 100\%$, or 40,3%. It is possible to deduce from these findings that the Jenjang Karir variable The statement above suggests that there is a significant relationship between the variables Work Motivation and Karyawan Competency. The regression analysis's findings reveal a value of R of roughly 0.701, indicating a high degree of correlation between the dependent variable (Karyawan Competency) and the independent variables (Workplace Motivation and Employee Growth).

In addition, the R Square (R^2) value of 0.492, or 49.2%, indicates that 49.2% of the Karyawan competency variable can be explained by the two independent variables mentioned above. exhibits a significant damping of 50.8%, which is the result of by unidentified supporting components in our study. In other words, both work motivation and Jenjang Karir training contribute positively and significantly to the development of employees' skills, and this relationship is quite strong.

Key words: Motivation, Work, Hard work, Skill, and Ability

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga dalam suatu organisasi. SDM mencakup keterampilan, kreativitas, pengalaman, dan potensi individu yang bekerja di dalam organisasi. Kualitas SDM sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan karena karyawan bertanggung jawab atas pengoperasian strategi, proses, dan inovasi.

Mengelola SDM secara efektif dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Oleh sebab itu, banyak perusahaan berinvestasi dalam pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi karyawan agar potensi mereka dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena mereka memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan terampil mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan efisiensi perusahaan. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta daya saing perusahaan akan lebih unggul dalam menghadapi persaingan dan beradaptasi terhadap perubahan pasar. Investasi dalam pelatihan, pengembangan, dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk memastikan kinerja optimal dan mempertahankan daya saing jangka panjang. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, baik institusi maupun perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia, melalui berbagai strategi, seperti pelatihan dan pengembangan, pemberian kesempatan karier, peningkatan kesejahteraan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Ini bisa dilakukan dengan:

1. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan program pelatihan berkala agar karyawan dapat terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mampu menghadapi tantangan dan tuntutan baru.

2. **Peningkatan Kesejahteraan:** Memberikan kompensasi yang adil, insentif, dan fasilitas yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi.

3. **Pemberdayaan Karyawan:** Berikanlah wewenang beserta tanggung jawabnya maka memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan dan berinovasi di dalam pekerjaan mereka.

4. **Budaya Organisasi Positif:** Menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan menghargai kontribusi individu, yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dengan strategi-strategi ini, organisasi Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompetitif., organisasi perlu fokus pada beberapa pendekatan strategis yang komprehensif, serta siap menghadapi perubahan dan tantangan bisnis., agar dapat melakukan aktivitas kompetensi secara efektif dan efisien. kekuatan yang ada dalam sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam memastikan keberhasilan suatu perusahaan, dan memanfaatkan SDM secara optimal sangat penting agar perusahaan dapat menghasilkan output yang maksimal. Seperti yang dinyatakan oleh Dessler (2015:78), kompetensi karyawan memainkan peran sentral dalam hal ini. Kompetensi karyawan adalah kemampuan atau prestasi kerja yang diperlihatkan melalui perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk mengembangkan SDM yang kompeten dan bermutu dalam suatu perusahaan, beberapa tantangan harus

diatasi, terutama terkait dengan sifat dan perilaku individu yang berbeda-beda di antara karyawan. Beberapa pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan ini dan memaksimalkan potensi karyawan antara lain: Pengembangan Kompetensi,

Pelatihan Berbasis Kompetensi: Menyediakan program pelatihan yang dirancang untuk memperkuat kompetensi inti yang dibutuhkan karyawan, sehingga kinerja mereka bisa mencapai atau melampaui standar yang ditetapkan. **Evaluasi Kinerja Reguler:** Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan bahwa karyawan mencapai target yang sesuai dengan standar kerja. **Umpan balik dari evaluasi ini** membantu karyawan memahami area perbaikan. **Pendekatan Individual Personalisasi Pengembangan:** Karena setiap karyawan memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, program pengembangan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu. **Memberikan pendekatan yang lebih personal** dalam pengembangan kompetensi bisa membantu karyawan mencapai potensi terbaik mereka. **Coaching dan Mentoring:** Menghubungkan karyawan dengan mentor atau coach yang dapat membimbing mereka secara individual, mengatasi tantangan spesifik, dan membantu mereka mengembangkan keterampilan yang relevan. **Peningkatan Motivasi dan Keterlibatan.** **Motivasi Berbasis Prestasi:** Sistem penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja karyawan sangat penting untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih keras. **Penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau pengakuan publik.**

Motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam mendorong kinerja dan kompetensi karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Timbuleng (2015), Motivasi kerja yang tinggi secara langsung mempengaruhi kualitas karyawan.

. Motivasi yang baik memicu karyawan untuk lebih bertanggung jawab, belajar, dan berkembang dalam bidangnya. Hal ini menjadi fondasi penting bagi kesuksesan operasional perusahaan.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Karyawan:
2. Peningkatan Kompetensi melalui Motivasi: Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat untuk terus mengasah kemampuan dan keahlian mereka. Mereka tidak hanya sekadar memenuhi standar, tetapi juga berusaha melampaui ekspektasi dengan mencari cara untuk meningkatkan keterampilan.
3. Kompetensi Individu dan Organisasi: Motivasi kerja berperan dalam memajukan kompetensi baik pada tingkat individu maupun organisasi. Kompetensi individu adalah kemampuan personal dalam menjalankan tugas, sementara kompetensi organisasi berkaitan dengan cara setiap individu berkontribusi terhadap tujuan dan strategi perusahaan.
4. Peningkatan Jenjang Karir: Motivasi kerja yang tinggi juga berkaitan dengan peningkatan jenjang karir. Karyawan yang termotivasi akan lebih aktif dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya, menunjukkan kompetensi optimal, dan berusaha untuk meraih kesempatan promosi atau peningkatan jabatan.
5. Dampak Motivasi Terhadap Operasional Perusahaan:
 1. Produktivitas: Motivasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya memperlancar operasional perusahaan. Kompetensi yang terus

berkembang memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

2. Kualitas Hasil Kerja: Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik, karena mereka lebih berkomitmen dan peduli terhadap hasil akhir pekerjaan mereka. Penurunan motivasi bisa berdampak negatif pada kualitas dan kuantitas output perusahaan.
3. Kolaborasi yang Baik: Motivasi kerja juga berperan dalam menjaga hubungan baik antar karyawan, yang mendukung kolaborasi tim. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki sikap positif terhadap sesama, meningkatkan kohesi tim dan sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

6. Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Motivasi dan Kompetensi:

Pimpinan memiliki peran penting dalam mendukung dan memotivasi karyawan untuk terus berkembang. Dengan memberikan jalur karir yang jelas dan mendukung pengembangan kompetensi, pimpinan dapat membantu karyawan meraih potensi maksimal mereka. Ini tidak hanya berdampak pada karir individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

7. Kesimpulan:

Kompetensi karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan berusaha keras untuk meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memberi penghargaan, dan

mendukung perkembangan karir karyawan.

target, karena karyawan merasa bagian dari perusahaan. Karena Mega Sejahtera adalah perusahaan jasa bidang Transportasi Manajemen Sistem yang membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi di bidang tersebut, peningkatan jenjang karir dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kompetensi karyawan. Mega Sejahtera dapat membangun pola pikir motivasi kerja yang mempengaruhi kepribadian setiap karyawan dan mendukung jalur karir yang akan berdampak pada persaingan. Tujuannya adalah mengamati atau mengetahui apakah

Motivasi kerja dan Peningkatan Jenjang karir karyawan Mega Sejahtera berdampak pada Kompetensi karyawan. Mengingat persaingan bisnis semakin menantang, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi dengan keahlian yang memadai. Karyawan yang memiliki Kompetensi yang tinggi, harus diberi kesempatan untuk pencapaian Peningkatan Jenjang karir yang lebih baik dan karyawan harus diberikan masukan yang positif, untuk Kompetensi yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan. Beberapa permasalahan yang diidentifikasi meliputi:

1. Menurunnya Motivasi Kerja: Hal ini terlihat dari sejumlah karyawan yang kurang menunjukkan tanggung jawab terhadap absensi mereka, yang mengindikasikan kurangnya keterlibatan dan semangat dalam bekerja.

2. Peningkatan Jenjang Karir yang Kurang Terbuka: Banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam mendapatkan kenaikan jabatan, karena kurangnya transparansi terkait peluang

pengembangan karier di perusahaan. Ini dapat menyebabkan frustrasi dan menurunkan motivasi.

3. Tingkat Turnover yang Tinggi: Di tahun 2022, terjadi peningkatan turnover karyawan dibandingkan tahun sebelumnya. Tingginya turnover ini menunjukkan adanya ketidakpuasan atau kurangnya komitmen dari karyawan terhadap perusahaan, yang berdampak negatif pada stabilitas tim dan operasional.

4. Program Regenerasi yang Tidak Jelas: Kurangnya kejelasan dalam program regenerasi, yakni persiapan untuk menggantikan karyawan yang resign, menyebabkan kompetensi karyawan yang ada menjadi kurang maksimal. Tanpa adanya rencana yang jelas, perusahaan kesulitan dalam menjaga keberlanjutan kompetensi sumber daya manusia.

Faktor-faktor tersebut berpotensi merugikan perusahaan dalam jangka panjang jika tidak segera ditangani, karena akan mempengaruhi produktivitas, kinerja, dan pencapaian target perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Secara harfiah, Istilah motivasi memiliki akar dari kata Latin *movere*, yang berarti "bergerak". Motivasi merujuk pada proses yang menggerakkan seseorang untuk bertindak menuju suatu tujuan, dipicu oleh adanya defisiensi fisiologis atau psikologis. Pemahaman tentang motivasi penting untuk mengerti bagaimana kebutuhan dorongan, dan insentif saling berhubungan dalam mendorong perilaku (Luthans, 2005).

Referensi

Berikut beberapa Referensi yang digunakan dalam artikel ini adalah

1. Merihot (dalam Marliani, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang untuk berusaha keras mencapai sesuatu. Motivasi muncul sebagai dorongan yang membuat individu bergerak untuk melakukan suatu kegiatan.

2. Robbins & Judge (2013) menambahkan bahwa motivasi merupakan proses di mana individu bekerja untuk mencapai tujuan dengan fokus pada tiga elemen kunci:

- Intensitas: Seberapa kuat usaha yang dikeluarkan.
- Arah Arah usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.
- Kegigihan: Ketahanan individu dalam menjaga usaha mereka hingga tujuan tercapai.

3. Kondalkar (2007) mendefinisikan motivasi sebagai gairah internal yang didorong oleh kebutuhan atau keinginan. Ini memicu individu untuk mengerahkan seluruh energinya dalam mencapai tujuan. Scot (dalam Kondalkar, 2007) juga menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang mendorong seseorang bertindak untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Persamaan.

Artikel ini diselesaikan dengan menggunakan software SPSS, yang mana jika dituliskan secara manual diantaranya sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n} + \frac{S_2^2}{n}}}$$

Selain itu untuk memperjelas hubungan antara variabel X1 dan X2 penulis menggunakan rumus korelasi jika dituliskan secara manual adalah :

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2} \sqrt{n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2}}$$

Keterangannya sebagai berikut :

- Huruf “n” merupakan jumlah titik dari variabel X dan Y
- X mewakili nilai variabel X
- Y mewakili nilai variabel Y
- Kedua komponen tersebut harus berhubungan satu sama lain untuk mempelajari bagaimana keduanya berhubungan. X adalah simbol variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi nilai Y, dan Y adalah variabel tidak bebas yang jumlahnya hanya dapat ditentukan oleh X.

Untuk korelasi memiliki pedoman yang digambarkan dalam bentuk table berikut ini, yang tujuannya untuk memudahkan membaca hasil datanya, yaitu sebagai berikut Nilai koefisien korelasi dan Interpretasi

Tabel 2.1 Korelasi dan interpretasi

Koefisien Korelasi	Inrerresrasi
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sugiyono 2018 : 183

Secara keseluruhan, motivasi memainkan peran vital dalam menentukan seberapa besar usaha yang diberikan oleh individu

untuk mencapai target atau tujuan tertentu, serta bagaimana mereka mempertahankan fokus dan dedikasi dalam proses tersebut.

Maslow (dalam Luthans, 2005) mengemukakan bahwa motivasi seseorang dapat dipahami melalui hierarki kebutuhan, di mana setiap kebutuhan harus dipenuhi satu per satu, dari yang paling dasar hingga yang lebih tinggi. Lima tingkat hierarki kebutuhan Maslow adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (makanan, air, udara)
2. Kebutuhan keamanan (perlindungan, stabilitas)
3. Kebutuhan sosial (kasih sayang, persahabatan)
4. Kebutuhan penghargaan (pengakuan, status)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (pencapaian potensi penuh)

Meskipun Maslow tidak secara khusus menerapkan hierarki kebutuhannya pada motivasi kerja, Douglas McGregor dalam bukunya *The Human Side of Enterprisememperkenalkan* teori X dan Y, yang menerapkan konsep Maslow dalam konteks kerja. McGregor menyarankan bahwa kebutuhan hierarki ini bisa diterapkan dalam model kepuasan dan motivasi kerja.

Gambar 1 Teori hierarki ini menunjukkan bahwa begitu satu tingkat kebutuhan terpenuhi, tingkat kebutuhan yang lebih tinggi mulai memotivasi individu.



Motivasi kerja memang berperan sebagai pendorong utama bagi individu untuk

berkontribusi secara maksimal. Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pemahaman tentang tujuan dan harapan individu juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan demikian, manajemen yang baik akan dapat memfasilitasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal

Siagian (dalam Sutrisno, 2016) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan seseorang, serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan individu untuk mencapai tujuan. Motivasi di sini bukan hanya tentang dorongan fisik, tetapi juga melibatkan kondisi psikologis yang mempengaruhi bagaimana seseorang berperilaku dan bertindak di tempat kerja.

Selain itu, Baron (2003) berpendapat *motivasi adalah serangkaian proses yang muncul dari dalam diri individu, yang mengarahkan serta menjaga perilaku manusia agar tetap fokus pada tujuan yang hendak dicapai*. Baron menekankan bahwa motivasi tidak hanya mengarahkan perilaku, tetapi juga mempertahankannya dalam jangka waktu tertentu hingga tujuan tercapai.

Ketiga pandangan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan tujuan tertentu. Hal ini penting bagi organisasi karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Peningkatan jenjang karier

Atau Fokus utama pengembangan karier adalah bagaimana perusahaan atau organisasi dapat berkembang untuk

menghadapi tantangan di masa depan. Menurut Nawawi (2006:98), *setiap perusahaan atau organisasi harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM)*. Jika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, mereka akan gagal dan berisiko tersisih karena tidak dapat bersaing dengan pesaing. Oleh karena itu, karyawan harus diberikan pembinaan karir yang terencana dan berkelanjutan.

Sebelum berbicara tentang pengembangan karier, penting untuk memahami apa itu karier. Anoraga (2005:99) menyebut karier dalam arti sempit sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan karier, dan meningkatkan posisi. Namun, dalam arti luas, karier mencakup proses mengukir kehidupan.

Handoko (2012) 11:58

oleh seseorang selama masa kerjanya. Hal ini mencakup rangkaian pengalaman kerja yang dialami seseorang, baik di dalam maupun di luar suatu organisasi.

Sementara itu, Sadili Samsudin (2006:133) mendefinisikan *pengembangan karier sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan, yang dicapai melalui program pendidikan dan pelatihan*. Pengembangan karier ini penting untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks serta membantu mereka meraih peluang karier yang lebih baik di masa depan.

Dengan demikian, pengembangan karier bukan hanya berdampak pada karyawan secara individual, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi dengan memiliki tenaga kerja yang lebih terampil, kompeten, dan siap bersaing di tengah dinamika pasar yang terus berubah..

Kompetensi

Kompetensi, menurut Wibowo (2007:110), adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh tugas tersebut. Dengan kata lain, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang mencerminkan profesionalisme dalam bidang tertentu.

Indikator kompetensi meliputi:

1. Pengetahuan (Knowledge):

- Memahami dan mengetahui bidang pekerjaan masing-masing.
- Mengetahui peraturan, prosedur, dan teknik baru yang relevan dengan pekerjaannya, termasuk dalam konteks institusi pemerintahan.

2. Keterampilan (Skill):

- Kemampuan berkomunikasi secara tertulis dengan baik.
- Kemampuan berkomunikasi secara lisan dengan jelas.

3. Sikap (Attitude):

- Kemampuan untuk berkreasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Sikap positif terhadap pekerjaan, yang mendukung produktivitas dan inovasi.

Veithzal (2003:298) mendefinisikan kompetensi sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan yang membuat seseorang berhasil dalam pekerjaannya. Djaman Satori (2007:22) menyatakan bahwa kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris competency, yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi merujuk pada performa yang diarahkan untuk mencapai tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkan.

Mudrajad Kuncoro (2005:44) menjelaskan bahwa kompetensi inti adalah nilai utama dalam perusahaan atau organisasi yang terkait dengan penciptaan keahlian dan kapabilitas yang didistribusikan melalui berbagai lini produksi atau bisnis.

Sementara itu, Moh. Uzer Usman (2006:4) menyatakan bahwa seseorang disebut kompeten jika telah memiliki kecakapan bekerja dalam bidang tertentu. Dengan demikian, kompetensi mencakup kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Fachruddin Saudagar (2009:30) menjelaskan perbedaan antara kemampuan kualitatif dan kuantitatif:

- Kemampuan kualitatif Berkaitan dengan sikap dan perilaku yang dapat dinilai berdasarkan kriteria baik atau buruk.
- Kemampuan kuantitatif: Berkaitan dengan keterampilan yang dapat diukur secara objektif.

Secara keseluruhan, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal dalam suatu pekerjaan, serta merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam tugasnya.

METODE PENELITIAN

Suharsimi Arikunto (2015:51) mengemukakan pengertian desain penelitian sebagai berikut: "Desain penelitian adalah suatu kerangka atau perincian prosedur kerja yang akan dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan".

Populasi

Peneliti biasanya menetapkan populasi sebagai dasar untuk pengambilan sampel, yaitu bagian kecil dari populasi yang mewakili keseluruhan untuk keperluan analisis atau uji hipotesis. sifat-sifatnya di evaluasi, unit analisis merupakan unit atau satuan yang akan diperiksa atau

dianalisis. Menurut *Sabar (2016:39)* mengemukakan pengertian populasi bahwa: " Keseluruhan subjek penelitian adalah populasi. Jika seseorang ingin meneliti semua aspek penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada". Menurut *Sialen (2018:87)* mengemukakan pengertian populasi bahwa: Populasi adalah keseluruhan objek atau individu yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian, populasi mencakup semua elemen yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan memahami populasi, peneliti dapat menentukan sampel yang akan diambil untuk analisis, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dan digeneralisasi ke seluruh populasi.. Populasi disebut juga semesta yang berartikeseluruhan dapat mencangkup benda hidup atau benda rnati". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Mega Sejahtera, yang berjumlah sebanyak 60 orang. Ini berarti bahwa semua karyawan tersebut menjadi subjek yang akan dianalisis untuk tujuan penelitian, dan hasilnya dapat mencerminkan kondisi atau karakteristik karyawan di perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Sampel

Diartikan sebagai bagian dari populasi yang merupakan wakil-wakil yang representatif dari suatu populasi tersebut.

Menurut *Sugiyono (2015: 118)* berpendapat bahwa, "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ****purposive sampling****. Teknik ini melibatkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dengan **purposive sampling**, peneliti dapat

memilih individu atau kelompok yang dianggap memiliki informasi atau karakteristik yang penting untuk studi, sehingga hasil yang diperoleh lebih relevan dan mendalam. Teknik ini sangat berguna ketika populasi tidak homogen dan peneliti ingin fokus pada segmen tertentu dari populasi. Menurut *Arikunto, Suharsimi (2010: 183)* **Purposive sampling** bertujuan dengan cara mengambil subjek tidak didasarkan pada adanya tujuan tertentu yang mengikuti beberapa aspek, misalnya: waktu, tenaga, dan keterbatasan dana. Dengan fokus pada karyawan yang memiliki kriteria tertentu, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam dan relevan, meskipun ukuran sampelnya mungkin lebih kecil. Tabel 1

Objek yang diteliti	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase
Karyawan yang bekerja di Mega Sejahtera	Laki -laki	43	71,4%
	Perempuan	17	28,6%
	Total	60	100%

Sumber data Mega Sejahtera

Selanjutnya, kuesioner disebarkan dan diberikan bobot sesuai dengan jawaban dan tingkat kepentingan menggunakan model skala Likert menurut *Sugiyono (2018:86)*. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu kejadian tertentu.

Berikut adalah pilihan jawaban serta pembobotan masing-masing kuesioner yang biasa digunakan dalam skala Likert:

1. Sangat Tidak Setuju (1): Bobot 1
2. Tidak Setuju (2): Bobot 2
3. Netral (3): Bobot 3
4. Setuju (4): Bobot 4
5. Sangat Setuju (5): Bobot 5

Dengan pembobotan ini, peneliti dapat menghitung skor total dari jawaban kuesioner untuk mendapatkan gambaran

yang lebih jelas tentang pendapat dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Metode ini memungkinkan analisis yang lebih kuantitatif dan objektif.

Tabel 2 skor kuesioner

Pilihan Jawaban	Singkatan	Skor
a. Sangat Tidak Setuju	STS	1
b. Tidak Setuju	TS	2
c. Netral	N	3
d. Setuju	S	4
e. Sangat Setuju	SS	5

Sumber data : arikunto

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum penentuan skor menggunakan tabel **Arikunto**. Tabel ini biasanya menyajikan nilai koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan antar variabel.

Berikut adalah data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada Mega Sejahtera, terdiri dari 60 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya, jumlah karyawan Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat bahwa setiap kelompok responden memiliki karakteristik yang berbeda yang mungkin memengaruhi pendapat dan persepsi mereka. Tingkat pendidikan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana latar belakang pendidikan mempengaruhi pemahaman dan sikap terhadap isu yang diteliti. Analisis Berdasarkan Tingkat Pendidikan

1. Pendidikan Rendah: Responden dengan pendidikan rendah mungkin memiliki pemahaman yang lebih terbatas tentang topik tertentu, yang bisa berdampak pada jawaban mereka dalam kuesioner. Mereka mungkin lebih fokus pada aspek praktis daripada teoritis.

2. Pendidikan Menengah: Responden dengan pendidikan menengah biasanya memiliki pengetahuan dasar yang lebih baik

dan mungkin dapat memberikan perspektif yang lebih luas, tetapi masih mungkin terpengaruh oleh faktor-faktor eksternal.

3. Pendidikan Tinggi: Responden dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam dan analitis mengenai isu yang diteliti. Mereka mungkin menunjukkan sikap yang lebih kritis dan proaktif terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau organisasi.

Dengan menganalisis hasil kuesioner berdasarkan tingkat pendidikan, peneliti dapat memahami bagaimana latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap jawaban dan sikap responden. Ini juga dapat membantu dalam merumuskan strategi atau rekomendasi yang lebih tepat sasaran untuk pengembangan karyawan di organisasi. pada

tabel 4 tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/SMK	8	13,4%
2	D3	17	28,3%
3	S1	33	55%
4	S2	2	3,3%
Jumlah		60	100%

Sumber data : Mega Sejahtera

Berikut data jumlah karyawan berdasarkan masa kerja pada Mega Sejahtera terdiri dari 60 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya, jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	5	8,4%
2	1 sd 2 Tahun	9	15%
3	3 sd 4 Tahun	32	53,3%
4	> 5 Tahun	14	23,3%

Jumlah	60	100%
--------	----	------

Sumber: Data Karyawan Mega Sejahtera,2023

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. variabel Motivasi Kerja (X1) dan Peningkatan Jenjang Karir (X2) serta kuesioner Kompetensi Karyawan (Y), berikut data hasil sebaran kuesioner yang telah direkapitulasi oleh penulis.

- Uji Validitas: Jika koefisien korelasi untuk masing-masing item lebih tinggi dari nilai r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

- Uji Reliabilitas:

Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, maka instrumen dinyatakan reliabel.

- Jika nilai antara 0,60 - 0,70, instrumen masih dapat diterima, tetapi ada kemungkinan kurang reliabel.
- Jika di bawah 0,60, maka instrumen dianggap tidak reliabel.

Dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas ini, peneliti dapat memastikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja (X1) adalah valid dan konsisten. Dari sampel berjumlah 8 pernyataan sebagai berikut,

Tabel 6

Item	Total	Statistic	Sc	Co	Cr
			ale	rre	on
			Me	cte	ba
			an	d	ch'
			if	ite	s
			ite	Tot	
			m	al	
			Del	Co	
			ete	rrel	
				ati	
				on	
Pernyataan Pertama	29.17	13.2	0.577	0.254	0.812
Pernyataan Kedua	29.42	12.6	0.577	0.254	0.819

Pernyataan Ketiga	29.43	12.3	0.638	0.803
Pernyataan Keempat	29.22	12.7	0.657	0.802
Pernyataan Kelima	29.22	13.4	0.455	0.827
Pernyataan Keenam	29.32	13.4	0.618	0.809
Pernyataan Ketujuh	29.38	12.8	0.584	0.811
Pernyataan Kedelapan	29.35	13.8	0.465	0.828

Jika nilai r hitung dan r tabel sama, maka data dianggap valid; jika nilai r hitung kurang dari r tabel, maka data dianggap tidak valid. Dengan 60 sampel dan signifikansi 5%, nilai r tabel untuk penelitian ini adalah = 0,254. Variabel Motivasi Kerja (X1) dianggap valid, dengan pernyataan pertama sebesar 0,577, pernyataan kedua sebesar 0,530, pernyataan ketiga sebesar 0,638, pernyataan kelima sebesar 0,455, pernyataan keenam sebesar 0,618, pernyataan ketujuh sebesar 0,584, dan pernyataan kedelapan sebesar 0,465. Dengan demikian, pernyataan umum tentang motivasi kerja (X1) dinyatakan valid sepenuhnya,

berikut tabel.

Tabel 7 Perbandingan r hitung dan r tabel

1	0,577	0,254	Valid
2	0,530	0,254	Valid
3	0,638	0,254	Valid
4	0,657	0,254	Valid
5	0,455	0,254	Valid
6	0,618	0,254	Valid
7	0,584	0,254	Valid
8	0,465	0,254	Valid

Sumber: SPSS 23 For Windows

Reliability Statistics

Cronbach's Aloha	N of Items
0.833	8

Sumber: SPSS 23 For Windows

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's
Pernyataan Pertama	28.13	16.694	0.535	0.748
Pernyataan Kedua	28.5	17	0.47	0.759
Pernyataan Ketiga	28.02	17.135	0.647	0.736
Pernyataan Keempat	28.1	16.397	0.498	0.755
Pernyataan Kelima	27.87	17.575	0.462	0.76
Pernyataan Keenam	28.02	17.61	0.504	0.755
Pernyataan Ketujuh	28.17	16.887	0.405	0.774
Pernyataan Kedelapan	28.02	17.983	0.414	0.767

Tabel 9 Perbandingan rhitung dan r tabel variable X2

1	0,535	0,254	Valid
2	0,470	0,254	Valid
3	0,647	0,254	Valid
4	0,498	0,254	Valid
5	0,462	0,254	Valid
6	0,504	0,254	Valid
7	0,405	0,254	Valid
8	0,414	0,254	Valid

Uji Reliabilitas variabel Peningkatan Jenjang Karir (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dinyatakan valid, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,6 dinyatakan tidak valid, sedangkan nilai Cronbach's Alpha pada

variabel Peningkatan Jenjang Karir (X2) adalah 0,781 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau $0,781 > 0,6$ maka instrumen penelitian variabel Peningkatan Jenjang Karir (X2) adalah Reliabel. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini:

Reliability Statistics

Cronbach's Aloha	N of Items
0.781	8

Tabel 10
Var Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's
Pernyataan Pertama	62.03	75.05	0.622	0.747
Pernyataan Kedua	62.62	71.088	0.523	0.739
Pernyataan Ketiga	62.17	73.294	0.702	0.739
Pernyataan Keempat	62.15	73.587	0.627	0.741
Pernyataan Kelima	62.07	72.165	0.655	0.736
Pernyataan Keenam	62.22	72.274	0.643	0.737
Pernyataan Ketujuh	62.15	74.706	0.599	0.746
Pernyataan Kedelapan	62.1	72.769	0.636	0.738

Sumber: SPSS23 For Windows

Tabel 11 Perbandingan rhitung dan r tabel variable Y

1	0,622	0,254	Valid
2	0,523	0,254	Valid
3	0,702	0,254	Valid
4	0,627	0,254	Valid
5	0,655	0,254	Valid
6	0,643	0,254	Valid
7	0,599	0,254	Valid
8	0,636	0,254	Valid

Reliability Statistic

Cronbach's Aloha	N of Items
0,823	8

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis, temuan penelitian, dan diskusi, penulis sampai pada beberapa kesimpulan berikut:

1. Validitas dan Reliabilitas: Kuesioner yang digunakan untuk menganalisis variabel Motivasi Kerja (X1) telah terbukti valid dan reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan untuk mengukur motivasi kerja karyawan di Mega Sejahtera.
2. Pengaruh Motivasi Kerja: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kompetensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kompetensi yang ditunjukkan oleh karyawan.
3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi: Faktor-faktor seperti jenjang karir, penghargaan, dan lingkungan kerja turut berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa peningkatan dalam aspek-aspek ini dapat berdampak positif terhadap motivasi karyawan.
4. Rekomendasi untuk Pengembangan. Disarankan agar perusahaan terus melakukan pembinaan karir dan program pengembangan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Program pelatihan dan pengembangan karir yang jelas dapat membantu karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen.
5. Implikasi bagi Manajemen: Temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam merancang strategi yang berfokus pada peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kesimpulan ini dapat menjadi dasar bagi langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan serta untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

Berikut adalah kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan:

1. Pengaruh Motivasi Kerja: Kemampuan karyawan Mega Sejahtera dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja mereka. Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, berdasarkan nilai parsial 0,605 dan koefisien determinasi 36,7%. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,174) lebih besar daripada t_{tabel} (2,0017) dan signifikansi $((0,000 < 0,05))$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan.
2. Pengaruh Peningkatan Jenjang Karir: Kemampuan karyawan diuntungkan sebagian oleh peningkatan jenjang karir. Dengan koefisien determinasi sebesar 40,3%, nilai parsial 0,635 menunjukkan pengaruh yang sangat besar. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} (3,765) lebih besar daripada t_{tabel} (2,0017) dan ada signifikansi $((0,000 < 0,05))$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa pengaruh itu baik dan signifikan.
3. Pengaruh Simultan: Secara simultan, motivasi kerja dan peningkatan jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan di Mega Sejahtera. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan $(F_{\text{hitung}} (27,604) > F_{\text{tabel}} (3,16))$ dan signifikansi $((0,000 < 0,05))$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.
4. Besarnya Pengaruh: Pengaruh variabel peningkatan jenjang karir dan motivasi kerja terhadap kompetensi karyawan adalah sebesar 49,2% (0,492), dan

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah 50,8%.

Kesimpulan ini menekankan pentingnya motivasi kerja dan peningkatan jenjang karir dalam meningkatkan kompetensi karyawan, serta mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kompetensi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Ahyari, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, (2015). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", Cetakan Kedua, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Cholid Narbuko, dan H. Abu Achmad, (2016). *Metodologi Penelitian*. Badan Penerbit, Bumi Aksara Jakarta.

Donni Juni Priansa, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Penerbit Alfabeta.
Edison Emron, Yohny Anwar, dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.

Fahmi, Irham . (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dalam Kinerja*. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Ginting, Desmon. (2016). *Etos Kerja: "Panduan Menjadi Karyawan Cerdas"*. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Jonatan, Sarwono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan

Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Jansen Sinamo. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Nunuk Ardiani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Binarupa

Aksara, Jakarta. Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.

Rivai dan Basri dalam Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Badan Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rutoto, Sabar. (2016). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Badan Penerbit, FKIP: Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah, Semarang.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*.

Badan Penerbit, Alfabeta, Bandung.
Sumanegara, Jus Usman, dkk. (2014). *Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi*, Penerbit STIMA IMMI Press, Jakarta.

Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : CAPS (Center For Academic Publishing Service)*. Jakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Depok: Badan Penerbit PT. Raja

Grafindo Persada.

Widjaya, Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Badan Penerbit CV Bukit Sanomas, AGORA, Jakarta.

Jurnal- Jurnal

Ayu, N. R. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pegawai Balai Besar Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. (2017)

“Pengaruh Pengembangan Karir dan

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Jurnal Ilmiah

Manajemen & Bisnis Vol. 18, No. 1.

Butarbutar, M. Efendi, dkk (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,

Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pemantang Siantar. Maker: Jurnal Manajemen, 7(1), 116-124.

Dewi. K, & Utomo, H. (2016). Pengaruh Etos kerja, Insentif dan Pengembangan Karir

Terhadap Kinerja Karyawan Departemen cutting PT. Morichindo Fashion

Ungaran. Among Makarti, 8(2).

Destia, Algi. (2018). Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Terminal Bbm Bandung Group).

Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas

Widyatama : Bandung

Darmansyah, D, & Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai

Kantor Wali Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 22-35.

Lawu, S.H, Suhaila, A & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta

TMamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis, 1(1), 11-21.

Rismaja (2020), Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho

Medan. JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering), 4(2): 125-

131

Taviprawati, E., & Sembiring, V. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap

Kinerja Karyawan di Unit Tata Graha Hotel Menara Peninsula. Jurnal Ilmiah Pariwisata, 24(3).

Vika A, Ayu R, dkk (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap

Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang. In Search.