

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen karyawan Terhadap Kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022

The Effect of Career Development, Employee Motivation, and Employee Commitment on Employee Performance at LPD Sebatu Village, Tegallalang Year 2021-2022

Ni Wayan Widia Sulianingsih^{1,*}, Putu Siti Firmani^{2,*}

Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas PGRI Mahadewa Indonesia
Jl. Seroja Tonja-Denpasar Utara, Bali (80239)

Pos-el : sulianingsih999@gmail.com, putusitifirmani1971@gmail.com

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi karyawan, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022, dengan menggunakan metodologi kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 45 orang, menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Pengolahan data menggunakan program SPSS 20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang dibuktikan bahwa $t_{hitung} 9,012 > t_{tabel}$ yaitu 2,018 dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$; (2) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dari hasil $t_{hitung} 9,250 > t_{tabel}$ yaitu 2,018 dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$; (3) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan terbukti dari hasil $t_{hitung} 8,683 > t_{tabel}$ yaitu 2,018 dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$; (4) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari hasil uji F-hitung $> F-tabel = 60,422 > 2,83$ dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi karyawan, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of career development, employee motivation, and commitment on employee performance at the LPD Sebatu Village, Tegallalang Year 2021-2022, using a causal associative quantitative methodology. The population of this study were all 45 employees who used a saturated sample. Methods of collecting data by means of observation, interviews, documentation and questionnaires. Data processing using the SPSS 20 program. The results of this study indicate that (1) There is a partially significant effect between Career Development on Employee Performance as evidenced by $t_{count} 9.012 > t_{table}$ which is 2,018 with a value of $(0.000 < 0.05)$; (2) There is a partially significant effect between Employee Motivation on Employee Performance as evidenced by the results of $t_{count} 9.250 > t_{table}$ which is 2,018 with a significant value of $(0.000 < 0.05)$; (3) There is a partially significant effect between Employee Commitment on Employee Performance as evidenced by the results of $t_{count} 8,683 > t_{table}$, namely 2,018 with a significant value of $(0.000 < 0.05)$; (4) There is a partially significant effect between Career Development, Employee Motivation and Employee Commitment to Employee Performance as seen from the results of the F-test $> F-table = 60.422 > 2.83$ with a significant value $(0.000 < 0.05)$.

Keywords : *Career Development, Employee Motivation, Employee Commitment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat, deregulasi, dan kemajuan teknologi telah melahirkan ide-ide perubahan yang menghambat banyak perusahaan untuk bertahan. Fenomena ini berarti bahwa praktik dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam menumbuhkan loyalitas karyawan. Proses globalisasi memberi tekanan pada tenaga kerja yang terkena dampak, menghasilkan berbagai perubahan yang mengharuskan pekerja untuk mempelajari teknologi baru, jam kerja yang lebih efektif, perubahan kebutuhan pelaksanaan, dan perubahan pedoman kerja. Adanya penyebab yang dapat mengakibatkan keterpaksaan terhadap tenaga kerja yang bersangkutan (Bianca et al, 2013).

Aset utama dari sebuah asosiasi adalah SDM, khususnya individu yang memberikan energi, pertimbangan, hadiah, inovasi dan upaya untuk asosiasi. SDM memiliki kapasitas yang unggul dalam kehidupan berjenjang dengan alasan bahwa peningkatan perusahaan lebih ditentukan oleh SDM, sehingga menangani dan memahami SDM benar-benar harus diselesaikan (Kunartinah, 2012). Sumber daya utama perusahaan adalah SDM-nya, terutama orang-orang yang memberikan energi, pemikiran, hadiah, kemajuan, dan tenaga untuk afiliasi. SDM memiliki batasan yang dominan dalam kehidupan berlapis mengingat pengembangan SDM tidak sepenuhnya ditentukan oleh SDM, sehingga penanganan dan pemahaman SDM harus benar-benar diselesaikan (Kunartinah, 2012). Orang-orang dengan segala potensi yang seharusnya mungkin harus dikerjakan sesukses mungkin sehingga didapat SDM yang tiada tara dan kejam (Agus Nugroho, 2012). dimanfaatkan sebagai tempat berkumpul, berbaur, bertukar pikiran, membina organisasi dan secara mengejutkan berubah menjadi tempat mencari bisnis di antara asosiasi perintis. Jadi bisa dikatakan bahwa kecenderungan untuk makan dan minum di bistro adalah khas dari kehadiran budaya saat ini dan telah meluas dari batas

utamanya.

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah bagian dari hasil persekutuan dalam mencapai tujuan utamanya dalam menindaklanjuti dengan tanggung jawab atau pekerjaan, seorang individu dengan prioritas tinggi pada tingkat kapasitas tertentu (Suharyanto, Ngraha, dan Permana, 2014).

Salah satu unsur yang berpengaruh signifikan adalah peningkatan profesi, dengan tujuan agar perwakilan dapat bekerja lebih baik (Rivai dalam Febriansyah, 2016). Peningkatan profesi merupakan suatu proses peningkatan kapasitas kerja seorang wakil yang mendorong pelaksanaan untuk mencapai panggilan yang ideal. Peningkatan vokasi yang dijunjung organisasi, mengantisipasi kritik dari perwakilan sebagai eksekusi yang baik. Adapun dua contoh dalam pengembangan karir yaitu, diklat dan cara nondiklat. Pengembangan karir melalui persiapan dan pengajaran dengan mengirimkan perwakilan ke sekolah (dalam atau luar negeri), memberikan persiapan (di dalam atau di luar perkumpulan atau organisasi), dan turun tangan mempersiapkan pekerjaan. Sedangkan non-diklat dengan memberi penghargaan kepada pegawai, menghukum pegawai memproposikan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi, dan merotasi pegawai ke jabatan lain yang setara dengan jabatan semula.

Selain adanya pengembangan karir di dalam suatu organisasi diperlukan juga motivasi yang tinggi dari setiap karyawan itu sendiri. Seperti yang ditunjukkan oleh Hasibuan (2012:141) inspirasi adalah hiburan atau bergerak. Inspirasi mempertanyakan bagaimana mengoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan bekerja sama dengan baik dan efektif untuk mencapai dan memahami tujuan yang masih belum jelas. Motivasi yang cukup dapat mewujudkan semangat kerja yang semakin baik pada diri karyawan (Siagian, 2016). Setiap pimpinan perusahaan tentunya selalu menginginkan agar para Perwakilan yang mereka gunakan memiliki inspirasi kerja yang tinggi karena

inspirasi kerja merupakan pertimbangan yang paling persuasif untuk menentukan derajat pelaksanaan pekerja. (Rahadian Syahputra, 2016).

Komitmen karyawan juga mengambil bagian penting dalam mengembangkan lebih lanjut dalam peningkatan perusahaan. Dimanakitmen mencerminkan sungguh dan tidak sesungguhnya karyawan dalam bekerja. Komitmen sendiri lahir dari diri seseorang ketika individu merasa bahwa seorang karyawan harus bisa melakukan sesuatu yang terbaik dan terlibat aktif dalam perusahaan. Pembentukan komitmen karyawan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari proses seseorang untuk menjadi karyawan di setiap organisasi. Pada saat perwakilan terlibat dalam suatu organisasi, pekerja membawa karakter, kemampuan, nilai dan keinginan kerja yang unik sebagai harapan, tujuan atau cita-cita terhadap pekerjaan yang telah dinanti-nantikannya.

Bagi setiap orang yang masuk dalam organisasi akan menunjukkan berbagai asumsi untuk dirinya sendiri, mencari tugas, kompensasi, status misalnya, tempat kerja yang terlindungi dan peningkatan diri. Dengan cara ini, perusahaan memiliki pekerja yang memiliki tanggung jawab dalam dirinya yang tinggi. Sementara itu, komitmen yang rendah akan membawa kualitas SDM yang buruk. Komitmen yang tulus sering kali membentuk hubungan yang setara dimana orang memberikan sesuatu dari perusahaan mereka sebagai bayaran yang mereka dapatkan dari perusahaan mereka. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

Salah satu organisasi moneter yang berperan penting dalam perbaikan keuangan daerah Indonesia adalah perbankan. Selain perbankan, di Daerah Bali terdapat lembaga keuangan mikro, khususnya LPD yang berada di setiap desa adat. LPD juga berperan dalam perputaran uang provinsi. LPD di Bali adalah sebuah yayasan yang diklaim oleh desa-desa adat yang kapasitasnya sebagai penampung

melimpahnya kota-kota konvensional yang melakukan kapasitas penguatan finansial jaringan provinsi di Bali. Aturan administrasi yang digunakan LPD tidak terlalu rumit dan disesuaikan dengan keadaan alam di mana aturan itu diletakkan. Konsentrat ini secara eksplisit mengkaji LPD di Kota Sebatu, dimana ada empat LPD yang beralamat di Kota Sebatu, Lokal Tegallalang, Rezim Gianyar. Setelah itu para ilmuwan mengarahkan persepsi dan pertemuan di keempat LPD tersebut. Keempat LPD ini memiliki mata pencaharian yang beragam selama tiga tahun terakhir, khususnya dari 2018 sampai tahun 2020 semuanya menurun. Berdasarkan observasi dan wawancara di keempat LPD. Keempat LPD ini memiliki pendapatan yang bervariasi sepanjang tiga tahun sebelumnya khususnya dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Berikut pendapatan yang didapat dari semua LPD di Desa sebatu dalam waktu tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Pendapatan LPD Desa Sebatu
2018-2020

| Nama Lpd | Tahun | Pendapatan Per Tahun | Total Selama 3 Tahun |
|-------------------|-------|----------------------|----------------------|
| Lpd Br Bonjaka | 2018 | 6.805.179.171 | 18.467.232.849 |
| | 2019 | 5.979.204.926 | |
| | 2020 | 5.682.848.752 | |
| Lpd Br Tumbaka sa | 2018 | 254.592.043 | 751.843.178 |
| | 2019 | 248.689.582 | |
| | 2020 | 248.561.553 | |
| Lpd Br Jasan | 2018 | 2.299.751.374 | 6.009.658.797 |
| | 2019 | 2.074.269.100 | |
| | 2020 | 1.635.638.232 | |
| Lpd Talepud | 2018 | 9.131.628.562 | 25.517.686.169 |
| | 2019 | 9.194.719.650 | |
| | 2020 | 7.191.337.957 | |

Pada tabel 1.1 menunjukkan, penyebab terjadinya penurunan pendapatan di LPD Desa Sebatu adalah kondisi perekonomian yang kurang stabil karena adanya pandemi *covid-19* yang pertama kali terdektesi di

China pada tahun 2019, yang menyebabkan menurunnya semangat karyawan dalam bekerja. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dari semua LPD Desa Sebatu ditemukan permasalahan yang sama yaitu mengalami penurunan pendapatan pada tahun 2020. Selain akibat dari pandemi *covid-19* penurunan pendapatan di masing-masing LPD juga disebabkan kurangnya pengembangan karir dalam suatu organisasi, tidak adanya jenjang karir, pelatihan atau *workshop* dari masing-masing LPD kurang dilaksanakan, kurangnya rasa percaya diri dan kurangnya informasi untuk mengembangkan karir di LPD Desa Sebatu karena letak masing-masing dari LPD berada di pedesaan. Kondisi karyawan yang ada di LPD Desa Sebatu juga sudah hampir kebanyakan berumur, makan minat untuk mengembangkan karir tidak ada selain itu masih banyak kegiatan yang ada di luar pekerjaan di LPD seperti upacara agama, upacara pitra yadnya dan upacara manusa yadnya.

Tidak ada bedanya dengan Motivasi karyawan yang ada di Desa Sebatu semakin menurun, karena setiap karyawan merasa tidak mendapat gaji dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kurangnya tunjangan setiap hari raya dan tidak ada penghargaan bagi pegawai untuk semangat dalam bekerja, kurangnya pujian sehingga karyawan tidak merasa dihargai, bonus yang kurang bagi setiap karyawan dan fasilitas yang ada kurang memadai membuat kinerja karyawan menurun.

Komitmen yang kurang dari masing-masing karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Komitmen dari suatu karyawan penting alasannya yaitu komitmen pekerja dapat berubah menjadi lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya dibanding karyawan yang tidak memiliki komitmen tidak memiliki rasa kesungguhan atau rasa cinta dalam bekerja. Karyawan di LPD Desa Sebatu memiliki komitmen yang kurang karena terjadinya hubungan karyawan dengan tempat kerja kurang baik contohnya terjadi

konflik antara atasan dan bawahan hanya karena perbedaan pendapat, kurangnya pelatihan karyawan agar memiliki komitmen dalam bekerja, ketidak sesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang ditugaskan, kondisi kerja dan rekan kerja yang kurang mendukung dan komunikasi yang tidak sejalan karena dipengaruhi oleh faktor umur.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dengan semua kondisi yang terjadi dari kurangnya pengembangan karir, motivasi karyawan yang menurun dan komitmen karyawan yang kurang baik dan penurunan pendapatan dari masing-masing LPD di Desa Sebatu menyebabkan kinerja karyawan menurun, Dari permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh pengembangan karir, motivasi karyawan, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu. Oleh karena itu, penulis mencoba melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Pengembangan karir, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang Tahun 2021-2022”

Tujuan Penelitian

Hasil dari persoalan yang ada, jadi diperoleh tujuan dalam kajian seperti dibawah ini: memutuskan dampak peningkatan profesi, inspirasi pekerja dan kewajiban pelaksanaan perwakilan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam pengujian ini adalah penelitian kuantitatif sebagai hubungan kausal yang berencana untuk menentukan faktor-faktor bebas, yaitu Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Karyawan (X_2), dan Komitmen karyawan (X_3) terhadap variabel terikat, khususnya

Kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini mengambil studi kasus pada LPD Desa Sebatu, Kec Tegallalang, Kab Gianyar. Adapun alasan pemilihan lokasi ini karena dianggap mampu memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian, terkait dengan fenomena yang diangkat pada latar belakang. Penelitian ini dilakukan dari tahun 2021-2022.

Teknik Pengumpulan Data

1. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2010:38), Variabel eksplorasi adalah karakteristik atau sifat individu, Sesuai dengan judul eksplorasi Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang, ada 4 (empat) faktor dalam penelitian ini, yaitu: (1) Variabel Pengembangan karir (X_1), (2) Variabel Motivasi karyawan (X_2), (3) Variabel Komitmen karyawan (X_3), dan (4) Variabel Kinerja karyawan (Y) pada LPD Desa Sebatu, Tegallalang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

LPD Desa Sebatu, yang terletak di Desa Sebatu, Kec Tegallalang, Kab Gianyar, Berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari hasil penelitian terhadap 45 orang karyawan pada LPD Desa Sebatu, data Pengembangan Karir melalui nilai t_{hitung} sebesar 9,012. Selain itu angka t_{tabel} dihasilkan melalui tabel t melalui α (*level of significant*) = 0,05 dan df (*degree of freedom*) = $n-k-1 = 45-4-1 = 42$ maka angka t_{tabel} 2,018. Keputusan uji t yakni t_{hitung} lebih menonjol dari t_{tabel} ($9,012 > 2,018$), dapat diartikan H_0 berarti H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X_1) dan Kinerja karyawan (Y).

Didapat data tentang Motivasi karyawan. Angka t_{hitung} besarnya 9.250. Angka t_{tabel} diketahui menentukan tabel t melalui α (*level of significant*) = 0,05 dan df

(*degree of freedom*) = $n-k-1 = 45-4-1 = 42$ kemudian angka t_{tabel} 2,018. Penyelesaian uji t yakni t_{hitung} sangat menonjol daripada t_{tabel} ($9.250 > 2,018$), maksudnya H_0 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Karyawan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), dan diperoleh data tentang Komitmen Karyawan melalui nilai t_{hitung} sebesar 8.683. Terdapat angka t_{tabel} diukur melalui tabel t melalui α (*level of significant*) = 0,05 dan df (*degree of freedom*) = $n-k-1 = 45-4-1 = 42$ didapatkan angka t_{tabel} 2,018. Penyelesaian uji t ialah t_{hitung} lebih menonjol dari t_{tabel} ($8.683 > 2,018$), maksudnya H_0 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. kepastiannya ialah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Karyawan (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Dari semua hasil estimasi dan tabel diatas terdapat F-hitung besarnya 60,422 melainkan nilai F-tabel dihitung dengan rumus $F = \frac{(n-k)}{(k-1)}$ akhirnya F-tabel = $\frac{(45-4)}{(4-1)}$ di dalam tabel distribusi F maka hasil F-tabel ialah 2.83. Dari uji F didapat F-hitung $>$ F-tabel = $60,422 > 2.83$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Keputusannya ialah ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pengembangan Karir (X_1), Motivasi karyawan (X_2), dan Komitmen karyawan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Mengenai hasil penelitian yang ada, jadi peneliti menentukan simpulan seperti dibawah ini :

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui lalu t_{hitung} 9,012 dominan menonjol daripada t_{tabel} yakni 2,018 berada pada daerah penolakan H_0 . Angka signifikan besarnya 0,000 terdapat nilainya lebih sedikit dibandingkan tingkat signifikan yang ditentukan yakni ($\alpha = 0,05$).

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial

antara Motivasi Karyawan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui maka t_{hitung} 9,250 dominan menonjol daripada t_{tabel} yakni 2,018 berada pada daerah penolakan H_0 . Hasil angka signifikan besarnya 0,000 nilainya lebih sedikit dibandingkan tingkat signifikan yang telah ditentukan adalah ($\alpha = 0,05$).

Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Komitmen Karyawan (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui bahwa t_{hitung} 8,683 lebih menonjol daripada t_{tabel} yaitu 2,018 ada pada daerah penolakan H_0 . Angka signifikan sebesar 0,000 angkanya lebih sedikit dari tingkat signifikan yang ditentukan adalah ($\alpha = 0,05$).

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Karyawan (X_2) dan Komitmen Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui angka F-hitung besarnya 60,422 melainkan angka F-tabel ditentukan dengan rumus $F = \{(= (k-1), (n-k))\}$ jadi F-tabel = $\{(0,05, (3), (42))\}$ melalui tabel distribusi F besarnya F-tabel yaitu 2.83. Hasil uji F didapat F-hitung $>$ F-tabel = $60,422 > 2.83$, maka H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Terdapat hasil uji Determinasi banyaknya angka *Adjusted R square* yakni 0,802 dimana artinya sebesar 80,2% variasi, Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan karir (X_1), Motivasi Karyawan (X_2), dan Komitmen karyawan (X_3), melainkan kelebihannya yakni 10,8% dipengaruhi oleh unsur-unsur lain.

Saran

Dari hasil kajian dan analisis yang telah dilaksanakan kepada Karyawan LPD Desa Sebatu, jadi saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pihak LPD Desa Sebatu dalam pengrekrutan karyawan sebaiknya memilih karyawan yang berusia muda dan memiliki ide-ide kreatif dalam membangun LPD untuk maju. Bagi karyawan disarankan untuk mempertahankan semangat bekerja,

melalui pengembangan karir agar dapat menaikan jabatan di tempat kerja. Diharapkan LPD lebih memperhatikan apakah motivasi yang sudah diberikan sudah sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawannya, agar karyawan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mencapai target. dan memiliki komitmen untuk bertahan dan semangat bekerja demi masa depan yang lebih cerah.

2. Bagi peneliti selanjutnya Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain bahwa dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu ruang lingkup dari penelitian diperluas lagi sehingga pengambilan sampel dapat lebih beragam dan bervariasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47- 62
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press.
- Anggara, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMATMANGGIS, KABUPATEN KARANGASEM. *VALUES*, 2(2), 423-432.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh*

- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery (Doctoral dissertation, Udayana University).*
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal Ilmua Komunikasi*, 4(2).
- H Alamsyah Bai 2020."Pengertian Pengembangan karir Menurut Para Ahli dan Secara Umum[Lengkap]". Tersedia di <http://repository.unsada.ac.id/2139/3/Bab%20II.pdf> tanggal 5 April 2022
- Hutasuhut, F. Z. (2014). Pengembangan Karir: Career Acceleration Development Program (CADP) pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Tengah dan D. I. Yogyakarta (Skripsi tidak dipublikasi). Semarang: Universitas Diponegoro
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WISC INDONESIA. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2).
- KHAFIFAH, D., Hanafi, A., & Farla WK, W. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
- KINERJA KARYAWAN CV. TIRA SELATAN PALEMBANG (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).*
- Muchilisin Riadi. 2020. "Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan Rumus)". Tersedia pada: <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasidansampel PENELITIAN.html?m=1> (diakses pada tanggal 19 April 2022)
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widiana Bhakti Persada Bandung
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sri, A. D. A., & Putu, D. A. (2021). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kecamatan Mengwi: The Effect of Occupational Health Safety and Work Environment on Employee Performance in the Technical Implementation Unit of the Office of the Environment and Hygiene Mengwi District. *Arthaniti Studies*, 1(2), 24-32.

