

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Lidia Dwi Larasati¹, Muhammad Ali Adriansyah², Dian Dwi Nur Rahmah³
Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Article Info

Article history:

Received 8 November, 2021
Revised 12 November, 2021
Accepted 29 November, 2021

Keywords:

employee performance;
work motivation;
career development

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and career development on employee performance at PT. X Samarinda City Branch. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 100 sales team in PT. X Samarinda City Branch who were selected purposive sampling technique. Data collection methods used are the scale of employee performance, work motivation, career development. The collected data were analyzed by using multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows program. The results showed that: (1) There is a significant influence between work motivation and career development on employee performance at PT. X Samarinda City Branch with $f_{count} > f_{table}$ ($3.495 > 3.09$) and p value = 0.034 ($p < 0.05$). Contribution of influence (R^2) of work motivation and career development on employee performance at PT. X Samarinda City Branch is 0.067 ; (2) There is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. X Samarinda City Branch with beta coefficient (β) = 0.436 , and the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.618 > 1.984$) and the value of $p = 0.010$ ($p < 0.05$); (3) There is no effect of career development on employee performance at PT. X Samarinda City Branch with beta coefficient (β) = -0.242 , and $t_{count} < t_{table}$ ($-0.883 < 1.984$) and p value = 0.379 ($p > 0.05$).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 100 tim penjualan pada PT. X Cabang Kota Samarinda yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir dan dianalisis menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 25.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($3.495 > 3.09$) dan nilai $p = 0.034$ ($p < 0.05$). Kontribusi pengaruh (R^2) motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda sebesar 0.067 ; (2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan koefisien beta (β) = 0.436 , serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.618 > 1.984$) dan nilai $p = 0.010$ ($p < 0.05$); (3) Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. X Cabang Kota Samarinda dengan koefisien beta (β) = -0.242 , serta $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.883 < 1.984$) dan nilai $p = 0.379$ ($p > 0.05$).

Kata kunci

kinerja Karyawan;
motivasi kerja;
Pengembangan
Karir

Corresponding Author :

Lidia Dwi Larasati

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman
Email : lidialarasati1@gmail.com

PENDAHULUAN

Awalnya perkembangan teknologi terasa lambat namun seiring dengan kemajuan kebudayaan dan peradaban manusia, perkembangan teknologi meningkat lebih cepat. Hal ini sejalan dengan pendapat Adib (2011) bahwa perkembangan dari kebudayaan yang maju mampu membuat teknologi menjadi berkembang lebih pesat.

Saat ini banyak ditemui perusahaan yang memproduksi telepon genggam dengan berbagai jenis, salah satunya adalah ponsel pintar (*smartphone*) yaitu telepon genggam yang didesain memiliki kemampuan tingkat tinggi. Salah satu produk telepon genggam yang merajai pasar di Indonesia adalah ponsel pintar yang diproduksi dari China yaitu salah satu produk terkenal dari PT. X.

PT. X memulai karir di Indonesia pada tahun 2014 hingga saat ini mempunyai perkiraan total 40.000 karyawan dan memiliki budaya kerja kekeluargaan, dan menjunjung tinggi tindakan bukan pada hirarki melainkan seluruh karyawan diberi kebebasan dan ruang penuh untuk mengembangkan diri (www.vivo.com, 2020). Pangsa pasar PT. X juga mengalami peningkatan yang signifikan sejak awal kuartal empat tahun 2019 lalu. Selanjutnya pada tahun 2020 IDC juga mengeluarkan data terbarunya dengan hasil PT. X berada pada peringkat atas dan berhasil merajai pasar ponsel pintar di Indonesia pada kuartal pertama.

Hasil riset yang dilakukan oleh IDC tahun 2020 dari berbagai macam ponsel pintar yang dijual di Indonesia hasilnya PT. X mengalami peningkatan dari pangsa pasar periode sebelumnya yaitu dari angka 15 %

menjadi sebesar 27,4%. PT. X sebagai perusahaan yang menjual produk telepon genggam menyadari bahwa kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi adalah menemukan karyawan yang mampu bekerja dengan pencapaian target penjualan yang tinggi oleh karena itu, karyawan dianggap sebagai penentu jalannya sebuah organisasi di perusahaan. Sesuai dengan pernyataan Adriansyah, Sintara, Pramujie & Salsabila (2020) bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya.

Byars and Rue (2008) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran atau tugas. Kinerja juga diartikan sebagai tingkatan dimana karyawan mampu mencapai persyaratan dalam sebuah pekerjaan dengan tujuan terwujudnya prestasi kerja yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Simamora, 2006).

Pada masa pandemi covid 19 seperti saat ini PT. X merasakan dampak negatif akibat penurunan pengunjung toko selama pandemi, hal ini diyakini sebagai penyebab menurunnya hasil kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap penurunan omset perusahaan. Oleh karena itu untuk menghadapi situasi seperti ini perusahaan mengambil langkah tegas dalam mengelola karyawan agar terhindar dari kerugian akibat penjualan produk yang menurun dan dapat terus meningkatkan kinerja para karyawan.

Tabel 1. Hasil Screening Kinerja Karyawan pada Tim Penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda

No.	Kinerja Karyawan	Hasil	Persentase
1.	Kepuasan bekerja pada perusahaan		
	a. Puas	12	39%
	b. Belum puas	19	61%
2.	Kemampuan mengkomunikasikan masalah pekerjaan dengan atasan/ rekan kerja		
	a. Mampu dengan baik	18	58%
	b. Kurang mampu	13	42%
3.	Jangka waktu mencapai target penjualan/ Bulan		
	a. Kurang dari 30 hari	3	10%
	b. 30 hari	15	48%
	c. Lebih dari 30 hari	13	42%
4.	Mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang Maksimal		
	a. Ya	16	52%
	b. Tidak	15	48%
5.	Penyelesai masalah dalam pekerjaan		
	a. Menyelesaikan sendiri	25	81%
	b. Meminta bantuan orang lain (atasan/ rekan kerja)	6	19%

Berdasarkan hasil *screening* sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. X merasa belum puas dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan yakni sebanyak 19 karyawan atau sebesar 61 persen belum mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang belum mampu dalam menyelesaikan target penjualan dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan lima karyawan PT. X Cabang Kota Samarinda, bahwa terdapat kebijakan baru yang dibuat perusahaan agar karyawan menjadi lebih kreatif dalam menghadapi keadaan yang tidak terduga, artinya karyawan mampu meningkatkan kemampuannya untuk mencari solusi agar tercapainya target penjualan yang diminta perusahaan walaupun dengan keadaan kurangnya pembeli. Hal ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan berpengaruh terhadap penjualan produk sehingga kinerja yang

dihasilkan setiap karyawan dapat memengaruhi keberhasilan/ kegagalan sebuah organisasi didalamnya.

Oleh sebab itu karyawan yang berada dalam organisasi harus diberikan rasa semangat agar termotivasi mengerjakan tugas-tugas yang diberikan untuk menghasilkan tujuan organisasi tersebut, sesuai dengan pernyataan menurut Bereleson dan Steiner dalam suntoyo (2012) bahwa terciptanya motivasi berasal dari kesadaran seseorang untuk berusaha berperilaku agar dapat tercapainya suatu tujuan organisasi serta untuk mendukung terciptanya hasil kerja yang baik pada perusahaan motivasi yang diberikan akan membantu karyawan untuk lebih bersemangat berlomba-lomba meraih penjualan terbaik di perusahaan karena motivasi kerja sendiri merupakan hal penting dalam diri seorang karyawan yang bertujuan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariana,dkk

pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng, dengan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.

Rivai (2004) juga menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian dari sikap dan nilai-nilai individu yang memberikan pengaruh dalam tujuan mencapai hal yang lebih mendalam. Selanjutnya Robins dan Mary (2005) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan seseorang secara maksimal untuk melakukan usaha mencapai tujuan organisasi yang telah dirancang dan dapat memberikan kepuasan bagi individu yang menjalankannya.

Ada beberapa aspek-aspek yang memengaruhi motivasi kerja menurut Anoraga (2014) yaitu adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan yang ingin berhasil mencapai tujuan organisasinya harus memiliki karyawan yang dapat menciptakan kinerja yang baik maka pentingnya penerapan sebuah pengembangan karir yang positif bagi karyawan manfaatnya dapat memberikan penambahan wawasan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan agar nantinya dapat memengaruhi keberhasilan organisasi pada perusahaan, karena pengembangan karir merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk meningkatkan jenjang karir dan pengembangan karyawan yang dimiliki perusahaan.

Marwansyah (2012) menjelaskan bahwa perencanaan karir individu dapat

terwujud melalui serangkaian kegiatan pengembangan diri yang harus dilakukan atau disebut pengembangan karir. Selanjutnya menurut Nawawi (2003) pengembangan karir adalah rangkaian dan susunan posisi jabatan yang akan ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu, sesuai dengan pendapat Sinambela (2017) pengembangan karir pada organisasi harus memiliki manajemen karir yang baik untuk melakukan perencanaan karir karyawan yang sesuai dengan standardisasi pada perusahaan.

Menurut Saksono (2003) aspek-aspek yang memengaruhi pengembangan karir terdiri dari kesempatan untuk mencapai suatu berharga, kesempatan untuk mencapai hal baru, kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang, kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik adalah yang sangat diharapkan oleh perusahaan karena merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh sebab itu, untuk menemukan karyawan tersebut perusahaan dalam organisasinya wajib memperhatikan setiap karyawannya untuk diarahkan serta diberikan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Muogbo (2013) yang menyatakan bahwa, pemberian motivasi bagi para karyawan dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan tujuan dari pengembangan karir menghasilkan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah perencanaan karir dan manajemen karir yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar dapat memenuhi

kompetensi yang sesuai dan dapat berguna bagi masa mendatang.

Berdasarkan dari rangkaian permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT.X Cabang Kota Samarinda.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2010).

Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deksriptif dan inferensial. Statistik deksriptif disebut juga sebagai statistik deduktif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga, mudah dipahami dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial disebut juga sebagai statistik induktif yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi (Rohmad & Supriyanto, 2015).

Subjek Penelitian

Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria:

1. Berstatus karyawan di PT. X Cabang Kota Samarinda;
2. Berstatus karyawan yang telah memiliki kontrak kerja dengan perusahaan;
3. Memiliki jabatan di perusahaan sebagai tim penjualan.

Metode Pengumpulan

Penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Pada penelitian ini menggunakan teknik uji coba atau *try out* kepada karyawan tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda sebanyak 40 orang dan skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kinerja karyawan, motivasi kerja, dan pengembangan karir dengan subjek sebanyak 100 karyawan pada tim penjualan PT.X Cabang Kota Samarinda.

Tabel 2. Rangkuman Keandalan Variabel

Variabel	Alpha
Kinerja Karyawan	0.903
Motivasi Kerja	0.759
Pengembangan Karir	0.720

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir menghasilkan nilai alpha > 0.700. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variable- variable dalam penelitian ini dinyatakan layak atau andal.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows 8.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
< 1 thn	39	39%
1 thn – 3 thn	53	53%
> 3 thn	8	8%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 100 subjek dalam penelitian ini mayoritas subjek berada pada masa kerja 1-

3 tahun yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 53 persen.

Tabel 4. Distribusi Subjek Menurut Jabatan Kerja

Jabatan Kerja	Jumlah	Presentase
Promotor	92	92%
Supervisor	5	5%
Marketing	3	3%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa rata-rata jabatan kerja subjek dalam

penelitian ini adalah jabatan promotor yaitu sebanyak 92 orang atau 92 persen.

Tabel 5 Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	SD Empirik	Mean Empirik	SD Hipotetik	Mean Hipotetik	Status
Kinerja Karyawan	13.781	93.14	20	100	Rendah
Motivasi Kerja	8.529	95.70	17	85	Tinggi
Pengembangan Karir	4.444	64.46	12	60	Tinggi

Berdasarkan tabel 5, diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian tim penjualan pada PT. X di Kota Samarinda. Ditemukan hasil melalui pengukuran skala kinerja karyawan yang

telah diisi diperoleh rerata empirik 93.14 lebih rendah dari rerata hipotetik 100 dengan kategori rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Kinerja Karyawan

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 130	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	110 – 130	Tinggi	13	13%
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	90 – 109	Sedang	49	49%
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	70 – 89	Rendah	31	31%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 70	Sangat Rendah	7	7%

Berdasarkan hasil tabel 6, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala kinerja karyawan yang berada

pada kategori tinggi sebanyak 13 orang (13%), kategori sedang 49 orang (49%),

kategori rendah sebanyak 31 orang (31%) dan kategori sangat rendah 7 orang (7%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan

perilaku kinerja karyawan yang sedang. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala tersebut sebagai berikut:

Tabel 7. Kategorisasi Skor Skala Motivasi Kerja

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 111	Sangat Tinggi	3	3%
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	94 – 111	Tinggi	56	56%
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	77– 93	Sedang	40	40%
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	60 – 76	Rendah	1	1%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 60	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 7, terlihat subjek yang memiliki rentang motivasi kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (3%), pada kategori tinggi

56 orang (56%), kategori sedang 40 orang (40%) dan kategori rendah 1 orang (1%). Artinya sebagian besar subjek memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 8. Kategorisasi Skor Skala Pengembangan Karir

Interval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	(%)
$X \geq M + 1.5 SD$	≥ 78	Sangat Tinggi	0	0
$M+0.5 SD < X < M+1.5 SD$	66 – 78	Tinggi	40	40%
$M-0.5 SD < X < M+0.5 SD$	54 – 65	Sedang	59	59%
$M-1.5 SD < X < M-0.5 SD$	42 – 53	Rendah	1	1%
$X \leq M - 1.5 SD$	≤ 42	Sangat Rendah	0	0

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 8, maka dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki rentang nilai skala pengembangan karir yang berada pada kategori tinggi sebanyak 40 orang (40%), kategori sedang 59 orang (59%) dan kategori rendah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian ini menunjukkan perilaku pada

pengembangan karir dengan kategori sedang. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi dengan pengujian regresi model penuh atas variabel-variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama didapatkan hasil yaitu:

Tabel 9. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Kinerja Karyawan (Y)				
Motivasi Kerja (X ₁)	3.495	3.09	0.067	0.034
Pengembangan Karir (X ₂)				

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa F hitung > F tabel dan P < 0.05 yang artinya bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif

dan signifikan yaitu dengan nilai F = 3.495, R² = 0.067, dan p = 0.034. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis pertama yaitu H1 diterima dan Ho ditolak dalam penelitian ini.

Tabel 10. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	P
Motivasi Kerja (X ₁) Kinerja Karyawan (Y)	0.436	2.618	1.984	0.010
Pengembangan Karir (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	-0.242	-0.883	1.984	0.379

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X di Kota Samarinda hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau positif motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Namun pada pengembangan karir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda, hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Untuk mengetahui pengaruh tersebut penulis menentukan 100 karyawan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini, kemudian diketahui dari hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda dengan sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir yaitu nilai R² sebesar 6,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 93,3%.

PT. X sebagai perusahaan yang mendistribusikan telepon genggam memerlukan hasil kerja karyawan yang

sesuai dengan standar yang berlaku dalam perusahaan yaitu mampu menjual minimal 21 produk dari target penjualan yang telah ditentukan sesuai peraturan yang berlaku pada setiap bulannya, oleh karena itu hasil kerja promotor pada tim penjualan dianggap sebagai kunci untuk menjalankan tujuan organisasi. Sesuai dengan pendapat Medhurst dan Albrecht (2016) mengatakan pekerjaan di bagian penjualan adalah pekerjaan yang paling penting untuk keberhasilan organisasi, demikian juga dengan pendapat Bangun (2012) menyatakan kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan melebihi dari standar pekerjaan yang dapat dinilai dengan kinerja baik.

Peningkatan kinerja juga dipengaruhi motivasi kerja dan pengembangan karir pernyataan ini didukung oleh pendapat Busro (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berperan besar dalam mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dalam bekerja dan pengembangan karir akan membantu karyawan dalam meningkatkan efektivitas dan kreativitas karyawan dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Hipotesis penelitian yang selanjutnya adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT X Cabang Kota Samarinda. Motivasi kerja sendiri merupakan variabel bebas pertama dalam penelitian ini yang terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X. Sesuai dengan pendapat Sutrisno (2010) bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, perlu adanya faktor yang mendorong seorang karyawan untuk

melakukan aktivitas tertentu, salah satunya adalah motivasi.

Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan dengan jabatan sebagai supervisor yakni AS yang mengungkapkan bahwa pada beberapa toko ponsel sebagai lingkungan kerja para promotor perusahaan, penjualan produk oleh para karyawan khususnya promotor akan lebih meningkatkan angka penjualannya setelah diberikan dorongan oleh para tim ketua, motivasi yang diberikan juga beragam tergantung dari ketua masing-masing area, pemberian motivasi mulai dari hukuman dan hadiah hingga penghargaan seperti apresiasi atas keberhasilan mencapai penjualan tertinggi dengan mempublikasikan nama dan foto pada papan nama karyawan yang berprestasi di perusahaan melalui penilaian penjualan terbaik seluruh tim penjualan PT. X pada sosial media yang dimiliki oleh perusahaan.

Hal ini didukung dengan pernyataan Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014) yang menyebutkan adanya faktor higienis atau kondisi ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan seperti upah, kondisi kerja, dan mutu supervisor oleh seorang karyawan. Faktor lainnya juga terdapat motivator atau kondisi intrinsik yang bila terpenuhi akan menimbulkan motivasi yang kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik, menunjukkan bahwa setiap karyawan tidak akan puas hanya dengan terpenuhinya kebutuhan dasar tetapi akan terus berusaha memenuhi kebutuhan lain yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya lebih banyak menuntut untuk terus termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga mampu mencapai hasil yang diinginkan yaitu mencapai target penjualan

yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sesuai dengan pendapat Anoraga (2009) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Mahardika, Hamid, & Ruhana (2013) dimana motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Hasilnya menunjukkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat pula.

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada seorang promotor yang bekerja di perusahaan PT. X yang berinisial UK mengatakan bahwa UK terdorong untuk lebih rajin mencari pembeli agar menghindari hukuman karena takut tidak mencapai target penjualan, selain itu UK mengatakan bahwa lebih termotivasi untuk mengejar target penjualan karena para promotor akan diberikan banyak hadiah jika menembus target yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. X memiliki motivasi kerja yang baik sebagai suatu usaha paling penting yang dilakukan untuk meningkatkan dan menjaga kualitas kinerja pada perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ady & Wijono (2013) yang memberitakan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan koperasi unit desa depok condongcatur Sleman Yogyakarta.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nurdin & Lopian (2018) juga

memberitakan hasil penelitiannya bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan semakin baik juga kinerja yang diberikan oleh karyawan serta akan memberikan dampak pula bagi kesuksesan perusahaan tersebut.

Adapun aspek-aspek motivasi kerja yang memengaruhi aspek-aspek kinerja karyawan yaitu aspek adanya kedisiplinan dari karyawan, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Aspek adanya kedisiplinan dari karyawan memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek dari kinerja karyawan yaitu aspek kualitas pekerjaan aspek kecepatan dan aspek inisiatif.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Hariandja (2000) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku disiplin dalam menaati peraturan-peraturan perusahaan akan menciptakan hasil kerja yang lebih efektif dan berkualitas untuk digunakan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan saat bekerja mampu mengikuti peraturan yang dibuat perusahaan namun juga dituntut dapat memajemen waktu sebaik mungkin agar meningkatkan efektivitas kinerja pada perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki perilaku disiplin dan tertib akan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaannya dengan sigap dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan permintaan perusahaan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2001) melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma

sosial, maka dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan sikap disiplin maka secara tidak langsung akan menciptakan kinerja yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Begitu pula dengan aspek daya tahan terhadap tekanan selain memengaruhi aspek kecepatan aspek daya tahan juga memengaruhi aspek inisiatif, karyawan mampu dengan cepat menemukan cara yang efektif digunakan untuk menyelesaikan sebuah masalah yang ditemukan saat bekerja tanpa menghambat pekerjaan lainnya serta menghindari terjadinya sebuah kemandulan dalam bekerja. Sesuai dengan pernyataan Prawirosentono (2007) bahwa faktor yang memengaruhi hasil kinerja salah satunya adalah inisiatif seseorang yang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Hipotesis selanjutnya untuk variabel pengembangan karir menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak dan Ho diterima dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda.

Turut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaseger, Sendow, & Tawas (2017) pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Manado bahwa pengembangan karir secara parsial tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan.

PT. X Cabang Kota Samarinda memberikan pengembangan karir pada seluruh karyawan di perusahaan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan berupa pelatihan pengetahuan produk, dalam pelatihan ini karyawan akan diajarkan semua spesifikasi telepon genggam kemudian akan dilanjutkan

dengan pelatihan prospek produk dan setelah itu karyawan akan diawasi setiap harinya melalui grup daring mulai dari melakukan absensi, evaluasi penjualan dan dokumentasi promotor dan pembeli saat melakukan transaksi jual beli, kemudian setiap satu kali dalam seminggu akan ada evaluasi menyeluruh melalui briefing untuk memberikan hiburan dan semangat kepada seluruh karyawan agar merasa lebih bahagia sebelum mulai bekerja kembali dan dilanjutkan untuk membahas target penjualan.

Karyawan yang dianggap memiliki kemampuan menjual produk yang tinggi juga memiliki kedisiplinan dalam absensi, kemudian memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik serta didukung dengan kemampuan mempersuasi pembeli saat melakukan prospek produk, maka nantinya akan dipilih menjadi karyawan yang dianggap mampu menjadi kandidat naik jabatan.

Sesuai dengan pernyataan Davis & Storm (1999) bahwa keberhasilan suatu perusahaan dapat ditinjau melalui hasil pekerjaan yang dilakukan dan harapan perusahaan terhadap karyawan dapat berkembang lebih baik setelah mendapatkan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, oleh karena itu dengan kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan jika dibentuk sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan karyawan.

Pengembangan karir pada PT.X terlihat melalui hasil uji analisis regresi parsial diketahui dari keempat aspek faktor hanya terdapat dua aspek faktor yang menunjukkan pengaruh, yaitu aspek kesempatan mencapai suatu berharga dan kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek-aspek dari kinerja

karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda.

Hal tersebut terjadi karena pengembangan karir pada PT. X salah satunya adalah program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dianggap kurang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan terlebih untuk karyawan yang sudah bekerja lebih lama, hal ini sesuai dengan pernyataan subjek berinisial SM yang bekerja di PT. X selama 3 tahun, SM merasa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tidak terlalu berdampak bagi kemampuannya karena hasil pelatihan hanya mengulang-ngulang pembahasan yang sama, SM merasa jika materi pelatihannya akan berpengaruh untuk karyawan baru karena pelatihan dapat memberikan informasi dasar dalam melakukan prospek, tidak bagi subjek yang sudah memiliki masa kerja yang cukup lama. Pendapat

Tanjung (2015) juga menjelaskan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan yakni dilihat dari keefektifan kualitas metode pelatihan yaitu cara yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan. Sesuai dengan pernyataan tersebut dapat diartikan perusahaan harus mengevaluasi penggunaan pelatihan yang tidak cocok digunakan salah satunya adalah penggunaan pelatihan prospek produk yang dilakukan berulang kali sehingga hasil dari pelatihan kurang memberikan pengaruh, maka perusahaan perlu memperhatikan kembali aspek kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan yang dilakukan oleh perusahaan dan diharap mampu memberikan pengembangan karir yang lebih berpengaruh.

Hasil wawancara selanjutnya turut mendukung dengan pernyataan subjek berinisial P seorang promotor yang sudah bekerja di PT. X selama 3 tahun, bahwa saat melakukan tugasnya untuk melakukan

promosi di media sosial subjek hanya sekedar mengunggah postingannya agar tidak diberikan teguran oleh tim ketua tanpa memikirkan promosinya akan menarik bagi pembeli atau tidak, hal ini terjadi karena subjek kurang memiliki kreatifitas dalam melakukan promosi melalui daring sehingga subjek jarang melayani pembeli melalui daring karena kurangnya minat pembeli untuk membeli produk melalui promosi iklan yang dibuat oleh subjek. Pada masa kini media sosial merupakan media yang sangat berpotensi untuk menemukan pembeli serta sangat penting untuk membangun image tentang merk suatu produk melalui sebuah promosi kreatif yang dilakukan agar pembeli merasa tertarik untuk membeli. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Sunarto (2006) yang menyatakan bahwa promosi yang menarik dapat membuat pembeli melakukan pembelian produk atau jasa yang ditawarkan kepada mereka.

Maka pengembangan karir berupa meningkatkan kesempatan bagi karyawan untuk mencoba hal baru akan memberikan pengaruh bagi kreatifitas karyawan yang sangat diperlukan dalam kondisi saat ini, ketika karyawan mampu menggunakan media sosial sebagai wadah untuk melakukan promosi dengan baik maka akan semakin besar kemungkinan ketertarikan seseorang untuk membeli sebuah produk yang ditawarkan melalui promosi di media daring dan akan memperluas jangkauan tim penjualan dalam mempromosikan produk yang dijual.

Menurut hasil wawancara juga subjek P mengatakan bahwa sudah menerima tawaran untuk naik jabatan namun ia tolak, subjek menyatakan bahwa realitanya selama bekerja akan sangat sulit sekali mengejar target penjualan sehingga memengaruhi tingkat kesulitan jika menjadi tim ketua ketika menjalankan tugasnya.

Selain itu faktor yang memengaruhi subjek tidak menerima kenaikan jabatan adalah pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan oleh para tim ketua, oleh karena itu subjek hanya ingin mencapai target penjualan dengan jabatan sebagai promotor agar mendapatkan gaji pokok dan fokus untuk menjual lebih banyak produk untuk meningkatkan insentif yang diterima.

Penelitian ini membuktikan bahwa selain program dalam pengembangan karir, peningkatan kinerja juga dapat dihasilkan melalui pengalaman kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bhargava dan Anbazhagan (2014) bahwa terdapat peningkatan kinerja karyawan secara bertahap dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, begitu juga Utama & Edy (2013) berpendapat kompensasi adalah pemegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui upah yang diterima selama bekerja. Selain itu insentif merupakan salah satu yang merangsang minat seseorang untuk bekerja Terry (dalam suwanto dan donni, 2014).

Namun tidak adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda menurut penulis dikarenakan dalam dunia kerja bagi karyawan yang memiliki tugas untuk menjual sebuah produk dengan target yang tinggi memerlukan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan kecakapan dan kemampuan melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar senantiasa dapat membantu karyawan untuk terus menerus mencapai target penjualan, dan juga diberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencapai hal baru melalui strategi

penjualan dengan mengikuti perkembangan dunia pemasaran saat ini sehingga jika terdapat karyawan yang merasa pengembangan karir yang dibentuk perusahaan tidak sesuai dengan nilai-nilai personal dari perencanaan karir yang mereka inginkan, maka pengembangan karir akan sulit memengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan pada perusahaan.

Didukung oleh pendapat Carlson (2007) bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mengikutkan karyawan dalam suatu pelatihan dan pengembangan, pemilihan tenaga kerja untuk naik jabatan, mempertahankan semangat kerja karyawan, penggunaan pemikiran kinerja, dan upah yang bersaing lebih penting untuk perusahaan menunjukkan peningkatan penjualan yang tinggi daripada menunjukkan peningkatan penjualan yang rendah.

Aspek-aspek pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu aspek kesempatan untuk mencapai suatu berharga dan kesempatan untuk membuat karyawan merasa senang. Pada PT. X Promosi jabatan juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karena promosi memberikan peranan penting bagi setiap karyawan bahkan menjadi sebuah tujuan yang selalu di harapkan.

Salah satu dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah adanya kesempatan mengembangkan karirnya dalam bentuk peluang promosi (Luthans, 2006). Oleh karena itu setiap karyawan berusaha memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan dengan harapan bahwa kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan, agar tujuan promosi untuk memberikan kepuasan dan pengakuan terhadap karyawan atas

pekerjaan yang selama ini dilakukan dapat berjalan dan karyawan akan mendapatkan timbal balik berupa promosi naik jabatan.

Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Setiawan (2013) bahwa promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, dan begitu pula karyawan akan menjadikan promosi jabatan sebagai tujuan yang selalu diharapkan.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir atau peningkatan-peningkatan diri pada karyawan yang bekerja pada PT. X belum mencapai rencana karir yang diharapkan oleh karyawan karena terjadi pertentangan dengan pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen perusahaan sehingga belum sepenuhnya terbentuk pengaruh yang signifikan terhadap tiap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Selain itu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan yang bekerja di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin lebih baik. Terakhir tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen perusahaan belum mampu untuk memengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja sebagai tim penjualan di perusahaan.

Penelitian ini juga tidak luput dari keterbatasan penelitian. Keterbatasan dari

penelitian adalah salah satu dari variabel independen yakni pengembangan karir yang sifatnya kurang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan serta banyaknya variabel-variabel lain yang cenderung lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan pengumpulan data serta hal-hal teknis lain seperti mobilitas peneliti selama pandemi Covid-19. Semua keterbatasan penelitian penulis berdampak terhadap informasi yang tidak optimal serta kurangnya keakuratan data yang didapatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Selain itu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan yang bekerja di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin lebih baik. Terakhir tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada tim penjualan PT. X Cabang Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang dilakukan oleh manajemen perusahaan belum mampu untuk memengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja sebagai tim penjualan di perusahaan.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan berkaitan dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pengembangan karir yang dilakukan PT. X Cabang Kota Samarinda sudah sangat baik dan sebaiknya dapat menjaganya dengan memberikan lebih banyak lagi penghargaan kepada karyawan namun perusahaan juga harus mengimbangi dengan pemberian pembinaan karyawan melalui program-program pelatihan karyawan dengan menentukan kurikulum kemampuan karyawan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga nantinya dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dan bertahan lama.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT. X, disarankan untuk mempertahankan motivasi kerja yang telah terbentuk oleh masing-masing karyawan agar senantiasa menciptakan hasil kerja yang dapat bertahan lama dan berkembang lebih baik lagi untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat lebih mengembangkan teori mengenai pengembangan karir serta variabel yang lebih mendukung dan memperdalam aspek-aspek yang akan digunakan secara spesifik terhadap kinerja karyawan agar hasil yang didapat juga bisa mengungkap lebih optimal. Serta dapat mempertimbangkan variabel lain seperti: variabel pelatihan, kepuasan kerja, kompensasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Adib, M. (2011). *Filsafat ilmu: onto-logi, epistemologi, aksiologi, dan logika*

- ilmu pengetahuan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneu*, 2(2), 101-112. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/229273178.pdf>
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila. A. (2020). Meningkatkan komitmen organisasi melalui pelatihan manajemen diri. *Jurnal Pelayanan Kepada Masyarakat*. 2(1), 81-89. ISSN 2686-0686. Diakses dari <https://core.ac.uk/download/pdf/327125045.pdf>
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.
- Byars, L.L., & Rue, L. W. (2008). *Human resource management*. (9thed). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. (edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Carlson, N. R. (2007). *Psychology, the science of behavior*. (6thed.). United states of America: Pearson Education Inc.
- Davis, K., & Strom. (1999). *Perilaku dalam organisasi*. (edisi ke-7). (Agus Dharma, Trans). Jakarta: Erlangga
- Hariandja, M.T.E. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaseger, G. F., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Emba* 5(2), 3.058-3.067. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17351/16888>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/75357-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di kabupaten bantaeng. *Jurnal Manajemen*. 1(2), 130-150. Diakses dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/237>.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Medhurst, A. R., Albrecht, S. L. (2016). Salesperson work engagement and flow: A qualitative exploration of their antecedents and relationship. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 1(1), 1-40. Diakses dari <https://scihub.mksa.top/10.1108/QROM-04-2015-1281>
- Muogbo, U. S. (2013). The impact of employee motivation on organisational performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 2(7), 70-80. Diakses dari <http://theijes.com/papers/v2-i7/Part.6/J0276070080.pdf>

- Nawawi, H. H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*, (edisi ke-7). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurdin, N. R., & Lopian, S. L. H. V. J. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Emba*. 6(4), 3773-3782. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21903/21604>
- Prawirosentono, S. (2007). *Filosofi baru tentang mutu terpadu*. (edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, E.A., & Sulistyastuti, D.R. (2007). *Metode penelitian kuantitatif: Untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P., & Mary, C. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohmad, H., & Supriyanto. (2015). *Pengantar statistika*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. Diakses dari <https://psycnet.apa.org/record/2002-00102-006>
- Saksono. (2003). *Pengembangan karier dan Staf*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, I. W. O., Sariyathi. I. N. K. (2013). Pengaruh kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pragita Resort and Spa Sanur Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2(7), 786-801. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5425>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (Praktek Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/17914-ID-pengaruh-motivasi-intrinsik-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada.pdf>
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan departemen produksi PT. Coronet Crown. *AGORA*, 3(1), 1-7. Diakses dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/2707/2421>
- Vivo. (2020). *Vivo indonesia*. Diakses 10 September 2020 dari <https://www.vivo.com/id/about-vivo/empower-your-future>.