



Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di badan penelitian, pengembangan, dan perencanaan Kabupaten Polewali Mandar

Sahnaz Nadia¹, SA. Pratminingsih²

^{1,2}Universitas Widyatama

¹sahnaz.nadia@widyatama.ac.id, ²sri.astuti@widyatama.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 15 Mei 2022

Disetujui 20 Mei 2022

Diterbitkan 25 Mei 2022

Kata kunci:

Pengembangan karir;
Motivasi; Kinerja; Pegawai
Negeri Sipil; Badan
penelitian, pengembangan
dan perencanaan

Keywords :

Career development;
Motivation; Show;
Government officials;
Research, development
and planning agency

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian, Pengembangan dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikasi, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis, dan membuat kesimpulan dan saran. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dan variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2). Populasi dan sampel penelitian adalah 67 Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian, Pengembangan dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil; (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil; (3) secara simulatan (keseluruhan) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and motivation on the performance of civil servants in the Agency for Research, Development and Planning Kab. Polewali Mandar. The research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification methods, namely collecting, presenting, analyzing and testing hypotheses, and making conclusions and suggestions. The dependent variable in this study is Civil Servant Performance (Y) and the independent variable is Career Development (X1) and Motivation (X2). The population and sample of the study were 67 Civil Servants at the Research, Development and Planning Agency of the Regency, Polewali Mandar. Based on the results of the study, it can be concluded that: (1) Career Development has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants; (2) Motivation has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants; (3) Simultaneously (overall) career development and motivation have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini dengan adanya tuntutan yang tinggi dari masyarakat untuk mencapai hasil yang diinginkan, maka lembaga-lembaga publik perlu mengarahkan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusianya. Manajemen SDM di abad ke-21 mencakup sejumlah kegiatan seperti melakukan analisis pekerjaan, memiliki perhatian dengan kebutuhan dan keinginan personel, rekrutmen, dan pemilihan orang-orang yang efisien untuk pekerjaan tertentu. Tingginya keterlibatan pengembangan sumber daya manusia di instansi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengatur kenyamanan pegawai dan kepuasan kerja di instansi (Hardiana & Irmawati, 2015).

Badan Penelitian Pengembangan dan Perencanaan (Balitbangren) merupakan sebuah lembaga teknis daerah yang ada di Kabupaten Polewali Mandar di bidang Penelitian Pengembangan dan Perencanaan Daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan. Sebagai lembaga teknis pemerintah Balitbangren dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan pengembangan dan perencanaan di Kabupaten Polewali Mandar (Hannan et al., 2021).

Menurut Murty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat krusial pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga, berbagai kebijakan wajib dilakukan dalam organisasi

dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu di antaranya adalah melalui evaluasi kinerja. Peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan bisa ditempuh menggunakan beberapa cara, contohnya melalui pemberian kompensasi yang layak, motivasi, membangun lingkungan kerja yang kondusif, dan pendidikan serta pelatihan atau pengembangan karir yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 terdapat beberapa unsur-unsur dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu Orientasi Pelayanan, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Tabel 1 Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun (2019)

Unsur-Unsur pada Tabel 1 tersebut dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan Tabel 2.

Tabel 2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Badan Penelitian, Pengembangan, dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar (2020-2021)

No.	Unsur - Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Orientasi Pelayanan	87	Baik	82	Baik
2.	Komitmen	93	Sangat Baik	92	Sangat Baik
3.	Integritas	83	Baik	79	Baik
4.	Disiplin	77	Baik	73	Baik
5.	Kerjasama	91	Sangat Baik	87	Baik
6.	Kepemimpinan	86	Baik	82	Baik
Rata – Rata (%)		86,16 %	Baik	82,5 %	Baik

Sumber : Hasil DP3 Pegawai Pada Badan Penelitian, Pengembangan, dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa persentase penilaian kinerja dari tahun 2020 hingga 2021 mengalami penurunan yang signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Badan Penelitian, Pengembangan, dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar. Persentase penilaian kerja pada tahun 2020 yaitu sebesar 86,16% dan menurun pada tahun 2021 yaitu sebesar 82,5%. Pada unsur Disiplin memiliki nilai yang sangat rendah dibanding unsur lainnya yaitu pada tahun 2020 adalah 71 dan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2021 yaitu 73. Hal ini terjadi karena adanya beberapa pegawai di instansi ini yang datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, meninggalkan ruang kerja disaat jam kerja, menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan oleh instansi sehingga hal ini berdampak pada hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.

Dalam memperoleh pegawai yang mempunyai kinerja yang maksimal, instansi perlu melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satunya melalui motivasi dan pengembangan karir pegawainya. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan suatu dorongan kepada pegawai agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pengembangan karir, promosi, maupun insentif untuk pegawai tersebut. Salah satu strateginya adalah membuat perencanaan dan pengembangan karir bagi pegawai selama mereka bekerja di instansi. Bagi sebagian pegawai peningkatan dalam berkarir merupakan hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu sampai dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap instansi.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang memfasilitasi pencapaian tujuan individu (Kraimer et al., 2011). Pengembangan karir ditujukan untuk mendorong dan membangun jalur karir yang menawarkan mobilitas yang beragam. Pengembangan karir juga didefinisikan sebagai kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir yang ia miliki (Marwansyah, 2014).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 pasal 163 tentang Pengembangan Karir, Pengembangan Kompetensi, Pola Karir, Mutasi dan Promosi jabatan merupakan manajemen karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit. Selain itu, dalam pasal 176 ayat (1) dinyatakan bahwa pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 162 dilakukan berdasarkan dengan Kualifikasi, Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kebutuhan instansi pemerintah, sedangkan dalam ayat (2) dinyatakan bahwa pengembangan karir sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pengelolaan manajemen pengembangan karir dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Selain pengembangan karir, motivasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil. Motivasi merupakan salah satu aspek yang menentukan keberlangsungan perusahaan. Motivasi merupakan arah dari perilaku yang dipilih oleh individu ketika terdapat beberapa pilihan, kekuatan dari perilaku seseorang setelah membuat pilihan alternatif, dan determinasi dari perilaku tersebut. Robbins & Judge (2013) menyampaikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, yang ditujukan untuk memenuhi tujuan pribadi atau kebutuhan dalam pekerjaannya. Motivasi juga dapat dipahami sebagai proses penentuan intensitas, arah, dan persistensi individu untuk mencapai target (Napitupulu et al., 2017; P. S. Robbins & Robbins, 2008).

Insentif adalah kompensasi yang terkait dengan kinerja individu, tim, dan organisasi. Juga secara tradisional dikenal sebagai program insentif pendapatan yang tidak tetap, mereka dirancang untuk memberikan pegawai sebuah penghargaan nyata untuk kinerja yang di atas rata-rata (Mathis & Jackson, 2009). Insentif pegawai ini berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Berdasarkan hal diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian, Pengembangan dan Perencanaan Kabupaten Pelewali Mandar. Adapun tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

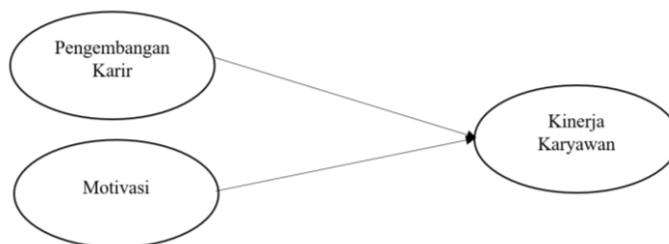
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikasi, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis dan melakukan pengujian hipotesis, dan membuat kesimpulan dan saran (Rosadi, 2021). Populasi penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian, Pengembangan dan Perencanaan Kab. Polewali Mandar yang berjumlah sebanyak 67 orang. Jumlah populasi yang kecil, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan responden (menggunakan sample jenuh) Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) dan variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2).

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini perolehan data primer didapatkan melalui penyebaran kuisisioner terhadap anggota sampel. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan, dan studi dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisa menggunakan metode persamaan regresi dengan bantuan software statistik SPSS versi 23.

Variabel pengembangan karir diukur dengan empat indikator yang diajukan oleh Weng & McElroy (2012). Variabel motivasi diukur dengan 11 indikator yang diadopsi dari McClelland (2000). Terakhir, variabel kinerja karyawan diukur dengan 7 indikator yang diadopsi dari Neal (2001). Seluruh item pengukuran ini diukur dengan skala Likert, yang berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pada responden. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Profil Responden

Penelitian yang dilakukan didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 61%, jumlah terbanyak pada kategori usia > 35 tahun sebanyak 45%, kategori pendidikan didominasi oleh S1 sebanyak 57%, dan penghasilan dengan frekuensi terbanyak berada pada rentang Rp 3.000.001 – Rp 4.500.000 sebanyak 37%. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	41	61%
	Perempuan	26	39%
Usia	18 – 23 Tahun	4	6%
	24 – 28 Tahun	12	18%
	29 – 34 Tahun	21	31%
	> 35 Tahun	30	45%
	Pendidikan Terakhir	SMA	7
	S1	38	57%
	S2	22	33%
Status Perkawinan	Belum Kawin	18	27%
	Janda / Duda	11	16%
	Kawin	38	57%
Bidang Pekerjaan	Ekonomi	19	28%
	Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	14	21%
	Perencanaan dan Pengendalian Program	10	15%
	Sekretariat	18	27%
	Sosial Budaya	6	9%
Masa Kerja	< 1 Tahun	6	9%
	1 – 2 Tahun	13	19%
	3 – 4 Tahun	14	21%
	> 5 Tahun	34	51%
Penghasilan Perbulan	≤ Rp 1.500.000	8	12%
	Rp 1.500.001 – Rp 3.000.000	13	19%
	Rp 3.000.001 – Rp 4.500.000	25	37%
	Rp 4.500.001 – Rp 6.000.000	18	27%
	≥ Rp 6.000.000	3	4%

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur digunakan untuk mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2009). Berdasarkan perhitungan hasil uji validitas, variabel Pengembangan Karir, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja memenuhi kriteria penerimaan yaitu > 0,30. Maka dari itu setiap pernyataan pada variabel bebas dan variabel terikat dapat dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria penerimaan dalam uji reliabilitas adalah $> 0,600$. Dalam pengujian ini, nilai dari setiap variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai $> 0,600$, maka dari itu setiap pernyataan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel. Data ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir	0,778	Reliabel
Motivasi Kerja	0,772	Reliabel
Kinerja	0,766	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Multikolinearitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen, hal ini dikarenakan nilai VIF di bawah angka 10 dan nilai *tolerance* diatas 0,1. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	0,664	1,506
	Motivasi Kerja	0,664	1,506

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Simultan F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Kinerja. Kriteria penerimaan dalam pengujian ini adalah nilai sig. harus lebih kecil dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel. Jika nilai sig. $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $26,485 > F$ tabel sebesar 3,14. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan dapat mempengaruhi Kinerja pada tabel 6 berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.336	2	198.168	26.485	.000 ^b
	Residual	478.858	64	7.482		
	Total	875.194	66			

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Hipotesis

1. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja berpengaruh signifikan terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel, $2,157 > 1,9977$ dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya hipotesis 1 dapat diterima.
2. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Karir berpengaruh signifikan terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel, $4,416 > 1,9977$ dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Artinya hipotesis 2 dapat diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Kausal	t hitung	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir => Kinerja	2,157	0,035	H1 Diterima
Motivasi Kerja => Kinerja	4,416	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau besarnya pengaruh simultan variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja pada variabel Kinerja sebesar 0,436 atau sebesar 43,60%. Artinya persentase pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja adalah sebesar 43,60%, sedangkan sisanya sebesar 56,40% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Hubungan Kausal	<i>Adjusted R Square</i>	Persentase
Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja => Kinerja	0,436	43,6%

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Regresi

Pada uji regresi dapat diketahui berapa besar nilai pengaruh variabel bebas dapat memprediksi nilai perubahan pada variabel terikat. Pada pengujian ini dapat dilihat bahwa apabila tidak terdapat variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja maka nilai Kinerja sebesar 14,153. Kemudian apabila variabel Pengembangan Karir muncul untuk mempengaruhi Kinerja, maka nilai Kinerja akan meningkat sebesar 0,260, sedangkan apabila variabel Motivasi Kerja muncul untuk mempengaruhi Kinerja, maka nilai Kinerja akan meningkat sebesar 0,511.

Tabel 9 Hasil Uji Regresi

Hubungan Kausal	Unstandardized Coefficients	
	B	
Pengembangan Karir => Kinerja	14,153	0,260
Motivasi Kerja => Kinerja		0,511

Sumber: Data diolah (2022)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel, $2,157 > 1,9977$ dan memiliki nilai signifikansi $<$ $0,05$. Dengan kata lain, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ali et al., 2019; Amundsen & Martinsen, 2015; Holbeche, 2009; Napitupulu et al., 2017). Karyawan yang mengembangkan karirnya diprediksi akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Semakin baik pengembangan karir karyawan, semakin tinggi atau baik kinerja yang juga ia tunjukkan. Pengembangan diri karyawan, termasuk pengembangan karir, akan membangun sikap karir yang positif bagi karyawan, yang dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari t hitung $>$ t tabel, $4,416 > 1,9977$ dan memiliki nilai signifikansi $<$ $0,05$. Dengan kata lain, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chowdhury, 2007; Darolia et al., 2010; Manggis et al., 2018; Mathis & Jackson, 2009; Napitupulu et al., 2017). Karyawan yang memiliki motivasi diperkirakan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang ia berikan pada organisasi. Hal ini karena individu yang memiliki motivasi cenderung memiliki kemauan untuk meningkatkan kompetensi dirinya melalui berbagai hal, misalnya meningkatkan kepercayaan diri, memenuhi kebutuhan spiritual, serta memberi perhatian khusus pada peluang yang mungkin ia raih. Hal ini tentunya akan mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Kemudian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu mengenai pengaruh simultan dari pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dilihat dari nilai sig. sebesar $0,000 <$ $0,05$ dan nilai F hitung sebesar $26,485 >$ F tabel sebesar $3,14$. Dengan kata lain, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapat pengembangan karir dan memiliki motivasi yang tinggi diperkirakan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Semakin baik pengembangan karir yang

diterima atau dipersepsikan karyawan, serta semakin tinggi motivasi yang ia miliki, maka semakin tinggi kinerja yang ia berikan pada organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial ataupun simultan. Apabila suatu organisasi dapat menjamin pengembangan karir bagi karyawannya, maka berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, tentu hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kemudian, institusi juga harus dapat menjaga motivasi kerja karyawan untuk terus bersemangat dalam bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka, penting bagi suatu institusi untuk memahami dan meningkatkan kedua hal ini di perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan mampu membantu mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and psychological empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323.
- Chowdhury, M. S. (2007). Enhancing motivation and work performance of the salespeople: the impact of supervisors behavior. *African Journal of Business Management*, 1(9).
- Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.
- Hannan, M., Adnan, M. A., & Marsuki, M. (2021). Efektivitas pelaksanaan supervisi kepala badan terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian pengembangan dan perencanaan (Balitbangren) Kabupaten Polewali Mandar. *MITZAL (Demokrasi, Komunikasi Dan Budaya): Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 5(2).
- Hardiana, N., & Irmawati, I. (2015). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Misaja Mitra Pati. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Holbeche, L. (2009). *Aligning human resources and business strategy*. Routledge.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 485.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The effect of career development and organizational culture to employee performance with motivation of work as intervening variable in cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901–20916.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta, CV.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- McClelland, D. C. (2000). *Human motivation*. CUP Archive.
- Murty, W. A. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *STIE Perbanas Surabaya*.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299.

- Neal, J. E. (2001). *The# 1 guide to performance appraisals: Doing it right!* Neal Publications Incorporated.
- Robbins, P. S., & Robbins, T. A. J. (2008). *Organizational behaviour, (perilaku organisasi)*. Salemba Empat.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rosadi, R. (2021). Pengaruh customer experience dan kepuasan terhadap loyalitas pengunjung di wonderland adventure waterpark Karawang. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 26(3), 24–32.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265.