

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT Setra Praba Perkasa

The Influence Of Career Development On Employees Work Motivation At Pt Setra Praba Perkasa

Laila Putri¹, Siska Fajar Kusuma²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Laila Putri¹, email: laila10121604@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 30/07/2025
Diterima: 30/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Keywords:
Career Development, Work Motivation

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa. Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Setra Praba Perkasa sebanyak 55 orang, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,812 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,336, yang berarti bahwa 33,6% variasi motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, sedangkan sisanya 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

A B S T R A C T

This research aims to determine the effect of career development on employee motivation at PT Setra Praba Perkasa. Career development is an essential component of human resource management strategy, intended to improve employee performance, job satisfaction, and loyalty. This study used a quantitative approach with simple linear regression analysis. The population of this study consisted of all 55 employees at PT Setra Praba Perkasa, and data were collected using a questionnaire. The results indicate that career development has a positive and significant influence on work motivation. This is evidenced by a regression coefficient value of 0.812 and a significance value of 0.000 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.336, meaning that 33.6% of the variation in employee motivation can be explained by career development, while the remaining 66.4% is influenced by other factors beyond this study. Therefore, it can be concluded that the better the career development programs implemented by the company, the higher the employee motivation will be.

1. Pendahuluan

Pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam strategi manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Suwarno dan Aprianto (2019), pengembangan karir mencakup peningkatan pribadi yang dilakukan oleh individu maupun dukungan dari organisasi dalam membantu karyawan mencapai jenjang karir tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya menjadi upaya individu, tetapi juga menjadi bagian dari kebijakan organisasi dalam membina SDM secara berkelanjutan.

Menurut Rizky & Lik Anah (2024), karir merupakan dorongan atau motivasi yang mendorong seseorang untuk maju dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Program pengembangan karir yang baik akan meningkatkan motivasi pegawai untuk meraih prestasi dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Motivasi ini muncul ketika pengembangan karir di suatu organisasi terbuka dan jelas, sehingga semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikutinya. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat pegawai. Dengan memberikan motivasi, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya ini berfungsi sebagai penggerak yang menciptakan semangat kerja, mendorong pegawai untuk bekerja sama, serta berkontribusi secara efektif dan terintegrasi dalam mencapai hasil terbaik.

Dalam konteks pengembangan karir di PT Setra Praba Perkasa, pendekatan yang diambil tidak hanya formal, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan individu. Karyawan diberikan akses ke pelatihan dan bimbingan yang dirancang untuk memperkuat keterampilan mereka, serta evaluasi yang membantu mereka memahami pencapaian yang telah diraih. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa didukung dalam perjalanan karir mereka.

Motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa merupakan elemen krusial yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif saat ini, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mencapai target produksi, tetapi juga untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, inovatif, dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yang tentunya membawa dampak positif bagi kinerja keseluruhan perusahaan.

Namun, tantangan yang dihadapi PT Setra Praba Perkasa adalah bagaimana menciptakan dan mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan. Berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, serta kesempatan untuk pengembangan karir, dapat mempengaruhi motivasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dinamika motivasi kerja ini dan menerapkan strategi-strategi yang efektif guna meningkatkan motivasi karyawan. Dengan langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui bagaimana pengembangan karir karyawan di PT Setra Praba Perkasa, 2). Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa, 3). Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa

2. Kajian Teori

Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja pegawai yang dicapai dalam rangka meraih karir yang diinginkan. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh instansi, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir bukan hanya tentang mendapatkan posisi yang lebih tinggi tetapi juga tentang pertumbuhan pribadi dan profesional untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Sedangkan

Motivasi kerja karyawan adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap, perilaku, dan tingkat usaha seseorang dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini menentukan sejauh mana seorang karyawan bersemangat, berdedikasi, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. motivasi ini menentukan sejauh mana seorang karyawan bersemangat, berdedikasi, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai suatu proses peningkatan posisi atau peran individu dalam struktur organisasi yang berlangsung sesuai dengan jalur karir yang telah dirancang oleh Perusahaan. Proses ini bersifat individual, karena kemajuan karir setiap anggota organisasi dipengaruhi oleh pengalaman, latar belakang, dan faktor-faktor pribadi lainnya yang berbeda satu sama lain. Dengan memahami berbagai jenis pengembangan karir, individu dapat memilih strategi yang sesuai dengan aspirasi dan kompetensinya, sementara organisasi dapat merancang program yang mendukung pertumbuhan karyawan secara optimal.

Tujuan Pengembangan Karir

Adapun tujuan pengembangan karir menurut T. Hani Handoko dalam Endang Supardi (2016) adalah:

- 1) Mengembangkan karyawan yang potensial.
- 2) Menurunkan perputaran karyawan.
- 3) Mengungkapkan potensi.
- 4) Mendorong pertumbuhan.
- 5) Mengurangi penimbunan.
- 6) Memuaskan kebutuhan karyawan.
- 7) Membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui.
- 8) Meningkatkan kemampuan karyawan.
- 9) Meningkatkan supply pengembangan karir yang berkemampuan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan karir adalah untuk mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi agar dapat memuaskan kebutuhan karyawan.

Fungsi Pengembangan Karir

Manajemen memegang peranan vital bagi kebutuhan organisasi dalam jangka panjang karena perencanaan dan pengembangan karir untuk setiap anggota organisasi, apakah secara langsung atau tidak, sebenarnya berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi. Namun secara umum mencakup:

- 1). Meningkatkan Kemampuan dan Keahlian, pengembangan karir bertujuan untuk memperluas kemampuan teknis, manajerial, dan interpersonal agar individu bisa lebih bersaing di pasar kerja.
- 2). Meningkatkan Kinerja dan Efisiensi, dengan kemampuan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, memproduksi hasil berkualitas, dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- 3). Mencapai Kepuasan dalam Pekerjaan, ketika seseorang merasa berkembang dalam karirnya, mereka cenderung lebih bahagia dengan pekerjaannya, merasa lebih dihargai, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi.
- 4). Menciptakan Kesempatan untuk Promosi dan Jabatan yang Lebih Tinggi, pengembangan karir dapat mempersiapkan individu agar memenuhi kualifikasi untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi yang memiliki tanggung jawab lebih besar.
- 5). Meningkatkan Stabilitas dan Keamanan Kerja, individu yang terus-menerus mengembangkan keterampilan mereka memiliki kemungkinan lebih besar untuk tetap relevan dalam pasar kerja dan mengurangi risiko kehilangan pekerjaan akibat perubahan dalam industri.
- 6). Membangun Jaringan Profesional, melalui pelatihan, seminar, atau program bimbingan, individu bisa memperluas relasi profesional yang dapat mendukung kemajuan karir mereka.
- 7). Menyesuaikan dengan Perubahan di Dunia Kerja, dunia kerja terus berubah, sehingga pengembangan karir membantu individu untuk tetap terinformasi tentang tren terbaru dalam industri dan teknologi.
- 8). Mencapai Tujuan Pribadi dan Karir yang Dikehendaki, setiap orang memiliki cita-cita karir tertentu, seperti menjadi ahli dalam suatu bidang, memiliki bisnis sendiri, atau bekerja di perusahaan

yang diinginkan. Pengembangan karir menunjang mereka untuk mencapai aspirasi tersebut. Dengan kata lain, pengembangan karir tak hanya berfokus pada mendapatkan posisi yang lebih tinggi namun juga mengedepankan pertumbuhan pribadi dan profesional untuk meraih kesuksesan dalam jangka panjang.

Motivasi Kerja

Menurut Djoko Setyo & Andri Yandi (2022), Motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka siap bekerja dengan segala kekuatan dan usahanya untuk mencapai kepuasan pribadi (Winardi, 2000). Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan dan arah kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan hidupnya. Memberikan motivasi sangatlah penting; jika karyawan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, perusahaan juga akan tumbuh, yang mengarah pada kinerja dan kesuksesan yang baik. Sebaliknya, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik jika karyawan bekerja tidak produktif, artinya karyawan kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak gigih dalam pekerjaannya, dan memiliki moral yang rendah. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, sehingga mereka siap bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan seluruh kekuatan dan usahanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai. Pemberiaan motivasi terhadap pegawai dilakukan dengan tujuan untuk membentuk para pegawai yang mampu dan bersedia mentuntaskan pekerjaannya secara optimal, efektif dan efisien, sehingga motivasi dapat menjaga serta meningkatkan moral dan gairah kerja para karyawan, di karenakan karyawan merasakan pekerjaan tersebut menantang. Menurut Esisuarni & Nellitawati (2024) Terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu: 1. Dapat menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya, 2. Dapat menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya, 3. Dapat menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya, 4. Dapat menyederhanakan pengadaan pada karyawannya, 5. Dapat menghadirkan budaya kerja serta hubungan yang positif, 6. Dapat meningkatkan kreativitas, partisipasi karyawan serta loyalitas yang tinggi, 7. Menjadi peningkat kesejahteraan karyawannya, 8. Dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang diemban karyawannya. 9. Dapat memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Faktor Motivasi Kerja

Menurut Syaiful dan Yuni (2017), motivasi kerja sangat penting untuk mencapai tujuan, oleh karena itu perusahaan harus mendorong karyawannya untuk berkembang secara profesional. Menurut Rivai (2009, hlm. 838), motivasi dipengaruhi oleh: 1) kesempatan promosi, 2) jenis pekerjaan, 3) kebanggaan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, banyak faktor yang memengaruhi motivasi kerja, terutama: 1) rasa aman di tempat kerja, 2) menerima gaji yang memadai dan kompetitif, 3) lingkungan kerja yang menyenangkan, 4) pengakuan atas prestasi, dan 5) diperlakukan secara adil oleh manajemen.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa adalah dengan menggunakan metode kuantitatif regresi linier sederhana menggunakan kuesioner. Penelitian kuantitatif adalah proses pengumpulan informasi yang menggunakan data numerik sebagai alat untuk menganalisis informasi tentang suatu hasil yang diinginkan (Kasiram, 2008: 149) dalam bukunya "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif". Penelitian kuantitatif berakar pada paradigma positivis, yang mempelajari perilaku manusia berdasarkan observasi dan penalaran. Oleh karena itu, data memainkan peran krusial dalam metode penelitian ini. Selain itu, teknologi komputer yang digunakan untuk menguji teori, model, dan hipotesis telah mendorong perkembangan statistika, yang dapat menyediakan alat untuk menguji hipotesis berdasarkan data sampel menggunakan prinsip inferensial dan asumsi distribusi tertentu.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

No	Lama Bekerja	Jumlah Responnden	
		Frekuensi	Presentase
1	1-5 Tahun	35	63,20%
2	5–10 Tahun	12	21,10%
3	10–15 Tahun	6	10,50%
4	> 15 Tahun	2	5,30%
Total		55	100%

Sumber: Data di Olah Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Setra Praba Perkasa. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa, pengembangan karir berada dalam kategori baik, dengan rata-rata nilai 3,94 dari skala maksimal 5. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah menyediakan program pelatihan, pembinaan, dan peluang kenaikan jabatan yang cukup efektif. Motivasi kerja juga berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata nilai 3,98. Aspek-aspek motivasi seperti kepuasan kerja, komitmen, kedisiplinan, dan penghargaan dinilai positif oleh mayoritas responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden di PT Setra Praba Perkasa, pengembangan karir dinilai telah dilakukan secara baik dan terarah. Hal ini tercermin dari tanggapan terhadap 10 pernyataan yang menunjukkan implementasi program karir secara konsisten. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki perencanaan karir yang jelas dan mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam bentuk pelatihan serta pembinaan. Ini selaras dengan indikator perencanaan karir dan pengembangan karir individu, di mana karyawan menyadari tanggung jawab atas kemajuan karirnya sendiri, tetapi juga mendapatkan fasilitasi dari perusahaan.

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator pengembangan karir pada PT Setra Praba Perkasa, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Nilai tertinggi setiap indikator pengembangan karir: $55 \times 5 = 275$
- Nilai terendah setiap indikator pengembangan karir: $55 \times 1 = 55$
- Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$= \frac{275 - 55}{5}$$

= 44

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator pengembangan karir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Nilai	Klasifikasi Penilaian
231-275	Sangat Tinggi
187-230	Tinggi
143-186	Sedang
99-142	Rendah
55-98	Sangat Rendah

Sumber: Data di Olah Penulis

Nilai	Klasifikasi
2.310 – 2.750	Sangat Tinggi
1.870 – 2.309	Tinggi
1.430 – 1.869	Cukup
990 – 1.429	Rendah
550 – 989	Sangat Rendah

Sumber: Data di Olah Penulis

Berdasarkan tabel Penilaian untuk Indikator Variabel X secara keseluruhan dan nilai kumulatif skor yang diperoleh dari hasil pelatihan sebesar 2.161, maka skor 2.161 berada pada rentang 1.870 – 2.309, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pengembangan karier dalam perusahaan telah berjalan dengan baik. Para karyawan menilai bahwa aspek-aspek yang mendukung pengembangan karier, seperti perencanaan tujuan, dukungan organisasi, pemberian umpan balik, serta kesempatan belajar mandiri, telah terpenuhi secara signifikan. Meskipun belum mencapai tingkat sangat tinggi, hasil ini mencerminkan bahwa organisasi telah memiliki sistem dan praktik pengembangan karier yang kuat, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar dapat mencapai level optimal.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden di PT Setra Praba Perkasa, motivasi kerja para karyawan secara umum tergolong tinggi. Tanggapan terhadap berbagai indikator menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa termotivasi untuk bekerja secara maksimal, baik karena adanya penghargaan, dukungan lingkungan kerja, maupun adanya kesempatan untuk berkembang. Mereka merasa dihargai oleh organisasi, memiliki kejelasan tujuan dalam pekerjaan, serta mendapat dukungan emosional dan profesional dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan iklim kerja yang mendukung, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai target bersama.

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator motivasi kerja pada PT Setra Praba Perkasa, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Nilai tertinggi setiap indikator motivasi kerja: $55 \times 5 = 275$
- Nilai terendah setiap indikator motivasi kerja: $55 \times 1 = 55$
- Jumlah kriteria pernyataan: 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{275 - 55}{5}
 \end{aligned}$$

= 44

Uji Validitas X

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X (Pengembangan Karir), dapat disimpulkan bahwa semua indikator X1 hingga X10 valid, karena memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yang lebih kecil dari 0,05 saat dikorelasikan dengan total skor variabel pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap konstruk yang diukur, yaitu pengembangan karir.

Indikator yang memiliki validitas paling tinggi adalah X6 dengan nilai korelasi $r = 0,692$ dan $\text{Sig.} < 0,001$, diikuti oleh X3 ($r = 0,689$), X8 ($r = 0,670$), X7 ($r = 0,657$), dan X4 ($r = 0,538$). Kelima indikator tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap skor total pengembangan karir. Ini berarti bahwa aspek-aspek seperti dukungan manajer, tanggung jawab pribadi terhadap karir, umpan balik berkualitas, serta komunikasi yang terbuka sangat mencerminkan konsep pengembangan karir secara keseluruhan.

Sementara indikator lainnya seperti X2 ($r = 0,424$), X1 ($r = 0,372$), X5 ($r = 0,396$), X9 ($r = 0,534$), dan X10 ($r = 0,412$) juga memiliki nilai korelasi signifikan yang menunjukkan validitas yang cukup baik. Meskipun nilai korelasinya sedikit lebih rendah dibanding yang lain, semua tetap memenuhi kriteria validitas karena $\text{Sig.} < 0,05$.

Uji Validitas Y

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y (Motivasi Kerja), seluruh item pernyataan dari Y1 hingga Y10 memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,266) dan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Indikator dengan korelasi paling tinggi adalah Y2 ($r = 0,761$), menunjukkan bahwa pernyataan mengenai motivasi untuk meningkatkan kinerja setiap hari sangat kuat dalam merepresentasikan konstruk motivasi kerja. Disusul oleh Y6 ($r = 0,712$), Y7 ($r = 0,749$), Y8 ($r = 0,715$), dan Y5 ($r = 0,724$), yang semuanya menunjukkan hubungan yang sangat signifikan dan kuat terhadap skor total variabel motivasi kerja.

Sementara itu, indikator lainnya seperti Y1 ($r = 0,584$), Y3 ($r = 0,569$), Y4 ($r = 0,595$), Y9 ($r = 0,628$), dan Y10 ($r = 0,674$) juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan dan berada jauh di atas nilai r tabel, yang memperkuat kesimpulan bahwa masing-masing butir pernyataan mengukur aspek motivasi kerja secara konsisten.

Dengan demikian, semua item dalam variabel motivasi kerja dinyatakan valid, artinya instrumen tersebut secara statistik dapat digunakan untuk mengukur konstruk motivasi kerja secara tepat dan terpercaya dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas X

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi alat ukur (kuesioner) dalam mengukur variabel yang diteliti, dalam hal ini variabel X (Pengembangan Karir) seperti pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (Pengembangan Karir) adalah sebesar 0,724 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir berada dalam kategori cukup reliabel (*acceptable*).

Dalam analisis reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ umumnya dianggap sebagai batas minimum untuk menyatakan bahwa suatu instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Oleh karena itu, nilai 0,724 mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner pengembangan karir memiliki hubungan yang relatif konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konsep atau konstruk yang sama, yaitu pengembangan karir.

Dengan demikian, hasil ini memperkuat bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel X layak dan valid secara statistik untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Konsistensi antar item cukup baik, dan responden memberikan jawaban yang stabil terhadap seluruh pernyataan yang diajukan. Reliabilitas yang tercapai ini menjadi dasar yang kuat untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan bersifat terpercaya dan representatif terhadap variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas Y

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Y (Motivasi Kerja) adalah sebesar 0,864 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Dalam interpretasi statistik, nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,80 hingga 0,90 dikategorikan baik, yang berarti bahwa item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, semua item pada variabel motivasi kerja saling berkorelasi secara konsisten dalam mengukur konstruk yang sama, yaitu tingkat motivasi kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten jika digunakan dalam pengukuran ulang. Oleh karena itu, kuesioner yang mengukur motivasi kerja pada penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena telah memenuhi syarat reliabilitas dengan sangat baik. Hal ini juga memperkuat validitas keseluruhan instrumen sebagai alat ukur yang efektif dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi tingkat motivasi kerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai ini berada di atas tingkat signifikansi yang umum

digunakan dalam penelitian, yaitu $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Selain itu, hasil *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* menunjukkan nilai sebesar 0,799 dengan interval kepercayaan 99% pada rentang 0,788 – 0,809, yang juga mendukung kesimpulan bahwa distribusi data bersifat normal. Nilai-nilai ekstrem perbedaan (*most extreme differences*) dalam distribusi residual (*absolute* = 0,066; *positive* = 0,066; *negative* = -0,060) berada dalam batas wajar dan tidak menunjukkan penyimpangan ekstrem terhadap kurva normal.

Dengan demikian, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik lanjutan seperti regresi linier, korelasi Pearson, atau analisis inferensial lainnya yang mensyaratkan distribusi normal. Aspek ini penting untuk menjamin validitas dan keandalan hasil analisis dalam penelitian.

2. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) pada baris *Linearity* sebesar < 0.001 . Nilai ini lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Artinya, model hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis lanjutan (misalnya korelasi atau regresi) dapat dilakukan secara valid.

Sementara itu, nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0.429, yang lebih besar dari 0.05, menandakan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari linearitas. Dengan demikian, pola hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja dapat dikatakan berpola linear secara statistik. Secara keseluruhan, hasil uji ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi linearitas, sehingga pendekatan statistik yang digunakan dalam penelitian (seperti uji korelasi atau regresi linier) dapat diterapkan secara tepat untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut

Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,589 + 0,812X$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 6,589 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X) bernilai nol atau tidak memiliki kontribusi, maka nilai motivasi kerja (Y) tetap berada pada angka 6,589. Hal ini menggambarkan nilai dasar dari motivasi kerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari variabel pengembangan karir.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi sebesar 0,812 memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,812 poin, dengan asumsi bahwa variabel lain dalam model dianggap tetap (*ceteris paribus*). Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa arah hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja adalah searah, semakin tinggi pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,174 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Hal ini membuktikan bahwa upaya perusahaan dalam mendukung pengembangan karir karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan komitmen kerja mereka.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil output regresi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,579, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel pengembangan karir dengan variabel motivasi kerja.

Nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,336 mengindikasikan bahwa 33,6% variasi atau perubahan dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Sementara sisanya, yaitu sebesar 66,4%, dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model yang digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,323 memberikan estimasi yang telah disesuaikan terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel. Nilai ini tetap menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi motivasi kerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga memengaruhinya. Model regresi ini secara umum layak untuk digunakan dalam analisis hubungan antara kedua variabel.

Uji t

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) tertentu.

- Karena $t \text{ hitung } (5,174) > t \text{ tabel}$, dan $\text{sig } (0,000) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya, secara parsial variabel independen pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas dan pelaksanaan program pengembangan karir dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan karir agar dapat terus mendorong semangat, loyalitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan Penelitian

Hasil rekapitulasi kuesioner terhadap 10 indikator pengembangan karir menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tergolong dalam kategori tinggi hingga sangat tinggi. Hal ini tercermin dari skor kumulatif sebesar 2.161, yang berdasarkan klasifikasi termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa didukung dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka, baik secara pribadi maupun melalui fasilitas dan program yang diberikan perusahaan.

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan terkait pengembangan karir terbukti valid dan reliabel, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,724, yang berarti cukup kuat untuk menggambarkan konsistensi internal instrumen. Selain itu, uji normalitas dan linearitas juga menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal dan terdapat hubungan linear antara pengembangan karir dan motivasi kerja, yang berarti model analisis dapat dipercaya.

Hasil uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0,812. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang dijalankan oleh PT Setra Praba Perkasa telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pemberdayaan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja dan produktivitas secara menyeluruh.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis dalam dokumen, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa berada pada tingkat yang tinggi dan positif. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi kuesioner terhadap sepuluh pernyataan yang mewakili variabel motivasi kerja, di mana sebagian besar indikator memperoleh skor dalam kategori tinggi, dan satu indikator bahkan masuk dalam kategori sangat tinggi, yaitu terkait pernyataan bahwa penghargaan atau pujian dari atasan membuat karyawan semakin semangat bekerja. Skor-skor tersebut mencerminkan bahwa para karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan tugas, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator motivasi kerja valid, dengan korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, yang tergolong sangat baik, menandakan bahwa seluruh item dalam instrumen pengukuran motivasi kerja konsisten dan dapat diandalkan. Selanjutnya, uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, dan uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir bersifat linear, memenuhi asumsi klasik dalam regresi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan meningkat seiring dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik, seperti pelatihan, arahan manajer, pemberian umpan balik, dan peluang untuk berkembang.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa PT Setra Praba Perkasa telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan melalui sistem penghargaan, keterlibatan dalam tim, tanggung jawab individu, dan pemberdayaan melalui pelatihan dan pengembangan diri. Tingginya motivasi kerja ini menjadi salah satu indikator bahwa perusahaan tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan pertumbuhan profesional karyawan secara menyeluruh.

Di PT Setra Praba Perkasa, pengembangan karir tidak hanya diberikan kepada jabatan struktural, tetapi juga kepada karyawan operasional seperti pengemudi, yang memiliki peluang naik jabatan hingga menjadi manajer. Hal ini menunjukkan adanya sistem karir yang terbuka dan adil, yang berdampak positif terhadap semangat dan loyalitas kerja karyawan. Dengan demikian, program pengembangan karir yang baik dapat menjadi instrumen strategis dalam membangun sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berdaya saing.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 55 responden, pengembangan karir di PT Setra Praba Perkasa secara umum berada dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan melalui rekapitulasi skor kumulatif variabel pengembangan karir yang menunjukkan rata-rata skor sebesar 2,161, yang berada pada rentang klasifikasi tinggi (1,870–2,309). Penilaian ini mencerminkan bahwa perusahaan telah menyediakan program pengembangan karir yang cukup terstruktur, seperti pelatihan, perencanaan karir, pemberian umpan balik, dan peluang promosi. Karyawan juga merasa adanya dukungan dari manajemen serta keterbukaan dalam komunikasi terkait karir, meskipun masih terdapat ruang untuk penguatan dalam hal pelatihan lanjutan dan pengembangan jenjang karir secara lebih mendalam.
2. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Setra Praba Perkasa juga termasuk dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata kumulatif skor sebesar 2,209. Karyawan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas, serta menunjukkan kemauan untuk meningkatkan kinerja secara mandiri. Faktor-faktor motivasi seperti dukungan manajemen, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan terhadap kinerja turut memengaruhi tingkat motivasi. Berdasarkan tanggapan pada kuesioner, mayoritas karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan bahwa mereka termotivasi oleh harapan akan peningkatan karir di masa depan.
3. Berdasarkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, ditemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,812 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,336 menunjukkan bahwa 33,6% variasi dalam motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, sedangkan 66,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik implementasi pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan yang dihasilkan.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode NJI (Nilai Jawaban Ideal), indikator peran umpan balik tenaga kerja dalam variabel pengembangan karir menunjukkan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan lebih rutin memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan mengenai kinerja dan prospek karir mereka. Umpan balik yang tepat waktu dan spesifik dapat membantu karyawan memahami arah perkembangan karirnya dan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode NJI (Nilai Jawaban Ideal), indikator penghargaan menunjukkan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya untuk variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dari perusahaan dalam memberikan bentuk penghargaan kepada karyawan, baik berupa pengakuan non-materiil (seperti pujian dan apresiasi publik) maupun insentif

materiil yang sesuai dengan kinerja. Penghargaan yang proporsional dapat meningkatkan rasa dihargai karyawan dan mendorong semangat kerja mereka secara signifikan.

3. Penelitian ini berfokus pada satu perusahaan jasa transportasi di Bandung dengan metode regresi linier sederhana. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke perusahaan sejenis di wilayah lain atau sektor industri berbeda untuk meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, penggunaan metode **campuran (mixed methods)** atau **kualitatif**, seperti wawancara mendalam, dapat digunakan untuk menggali secara lebih mendalam pengalaman dan persepsi karyawan mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja.

6. Ucapan Terimakasih

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Sarjana (S1) di Fakultas Manajemen. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat dan kekuatan yang diberikan.
2. Bapak Dr. Supriyadi, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Teknologi Digital.
3. Kedua orang tua tercinta, atas doa, dukungan moral, dan kasih sayang yang tiada henti.
4. Ibu Dosen Pembimbing Siska Fajar Kusuma, S.M., M.M yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan ketulusan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Manajemen, yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa perkuliahan.
6. Pimpinan dan karyawan PT Setra Praba Perkasa, yang telah memberikan izin, informasi, dan data dalam proses penelitian.
7. Rekan-rekan seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik, yang selalu memberikan semangat dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Referensi

- Agung, T. (2017). Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Karir Pustakawan. *Mahasiswa S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Pondok Trosobo Indah J-8, Taman-Sidoarjo*, 61257(085733774450).
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Almumtazah, N., Azizah, N., Putri, Y. L., & Novitasari, D. C. (2021). Prediksi jumlah mahasiswa baru menggunakan metode regresi linier sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1), 31-40.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan SPSS. *Validitas Realibilitas Instrumen Dengan Menggunakan Spss*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Franciska, F., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh
- Muhlis, M. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45-56.
- Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 202-218.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116-124.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.

- Safitri, F. D. S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 2(1), 41-49.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1-12.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tarsidi, D. (2007). Teori perkembangan karir. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-31.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 36432.
- Trisliatanto, D. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Karir Pustakawan. *Jurnal Pascasarjana Universita Airlangga: Sidoarjo*.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 42-62.