

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Aisyah¹, M. Risal², Muhammad Kasran³

Email: Aisyah@gmail.com, mrisal@stiem.ac.id, kasran@stiem.ac.id

^{1,2,3}Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu EKonomi Muhammadiyah Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota palopo. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2). Populasi dan sampel penelitian adalah 170 karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square* melalui *Software SmartPLS* dan aplikasi SPSS 2.0. Dimana secara parsial diolah dengan teknik analisis PLS sedangkan secara simultan diolah dengan aplikasi SPSS 2.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) secara simulatan (keseluruhan) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda.

Melihat pentingnya sumber daya manusia di dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang

lainnya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa pengembangan karir dan motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

“Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?, bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?, bagaimanakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan?. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir

terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Dimana peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk mengumpulkan informasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku kota Palopo. Dalam penelitian ini, sampel yang dijadikan responden adalah seluruh dari populasi dengan teknik sampling adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengambilan Sampel dilakukan kepada seluruh populasi yang berjumlah 170 responden dengan cara membagikan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan langkah-langkah :

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya.

Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk,

nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Pengujian hipotesis

Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

Uji F (secara simultan)

Untuk uji F menggunakan aplikasi SPSS, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Karakteristik responden Berdasarkan jenis kelamin.

Berikut pada tabel 1 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Pria	130	76,5 %
2	wanita	40	23,5 %
	Jumlah	170	100

Sumber data : Data Primer

Berdasarkan tabel 1 di atas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 130 orang atau sekitar 76,5 % dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang atau sekitar 23,5 % dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini mengidentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang di teliti adalah laki-laki.

Berdasarkan pendidikan terakhir

Berikut pada tabel 2 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SLTA	70	41,2 %
2	D3	31	18,2%
3	SARJANA	69	40,6 %
	Jumlah	170	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 2 di atas tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 70 orang atau sekitar 41,2 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 31 orang atau sekitar 18,2 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 69 orang atau sekitar 40,6 % dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden hanya mampu menyelesaikan pendidikan sampai SMA.

Berdasarkan usia

Berikut pada tabel 3 dibawah ini disajikan informasi mengenai data karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	83	48,8 %
2	31-40 tahun	42	24,7 %
3	41-50 tahun	41	24,1 %
4	> 50 tahun	4	2,4 %
	Jumlah	170	100%

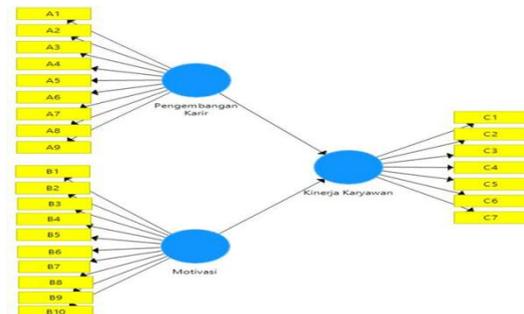
Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 3 di atas tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 83 orang atau sekitar 48,8 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 42 orang atau sekitar 24,7 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 41 orang atau sekitar 24,1 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 4 orang atau

sekitar 2,4% . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun.

Analisis data

Model yang telah dirancang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Model yang telah dirancang

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*.

Convergent validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 4. Outer Loadings (Measurement Model) Model Awal

	Pengembangan Karir	Morivasi	Kinerja Karyawan
A1	0,354		
A2	0,318		
A3	0,302		
A4	0,942		
A5	0,955		
A6	0,948		
A7	0,956		
A8	0,947		
A9		0,865	
B1		0,847	
B10		0,535	
B2		0,835	
B3		0,847	
B4		0,429	

B5		0,416	
B6		0,451	
B7		0,792	
B8		0,812	
B9		0,543	
C1			0,790
C2			0,799
C3			0,582
C4			0,632
C5			0,650
C6			0,808
C7			0,818

Sumber : Data Primer diolah

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Hal selanjutnya dilakukan adalah melakukan konstruksi ulang terhadap diagram jalur yang sebelumnya telah dibuat dengan mengeluarkan indikator yang tidak valid.

Tabel 5. Outer Loadings (Measurement Model) Model modifikasi

	Pengembangan Karir	Motivasi	Kinerja Karyawan
A4	0,985		
A5	0,987		
A6	0,987		
A7	0,985		
A8	0,982		
B1		0,959	
B2		0,958	
B3		0,958	
B7		0,870	
B8		0,885	
C1			0,931
C2			0,941
C6			0,914
C7			0,951

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 5 yang merupakan hasil estimasi ulang terlihat seluruh nilai loading dari masing-masing konstruk refleksi menghasilkan nilai loading > 0,50, dengan demikian model modifikasi ini telah memenuhi kriteria *convergent validity* yang baik.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Pengembangan Karir	Motivasi	Kinerja Karyawan
A4	0,985	0,255	0,421
A5	0,987	0,239	0,445
A6	0,987	0,289	0,440
A7	0,985	0,252	0,429
A8	0,982	0,273	0,446
B1	0,242	0,959	0,224
B2	0,237	0,958	0,219
B3	0,262	0,958	0,210
B7	0,238	0,870	0,188
B8	0,255	0,885	0,189
C1	0,359	0,265	0,931
C2	0,391	0,251	0,941
C6	0,448	0,153	0,914
C7	0,449	0,174	0,951

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

Mengevaluasi Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 7 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 7. Composite Reliability dan Average Variance Extracted

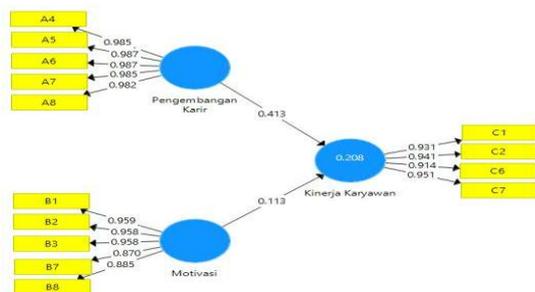
	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0,965	0,873
Motivasi	0,968	0,859
Pengembangan Karir	0,994	0,970

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 2. Model struktural yang telah diuji

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 8 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 8. Nilai R-Square

Var	R-square
Kinerja Karyawan	0,208

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,208. Hasil ini menunjukkan bahwa 20,8 % variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir dan variabel Motivasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna

mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 9 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 9. Result For Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0,413	0,412	0,079	5,203
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,423	0,404	0,089	6,269

Sumber : Data Primer diolah

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis 1 (pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,413 dengan nilai t sebesar 5,203. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,654). Hasil ini berarti bahwa Pengembangan Karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Pengembangan Karir meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

Pengujian Hipotesis 2 (pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,113 dengan nilai t sebesar 6,269. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,654). Hasil ini berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana Motivasi mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

Uji F (secara simultan)

Untuk uji F menggunakan aplikasi SPSS, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang terdiri dari pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama (simultan) dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314,083	2	157,042	21,575	,000 ^b
Residual	1215,570	167	7,279		
Total	1529,653	169			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

b. Predictors: (Constant), motivasi X2, pengembangan karir X1

Sumber : Data Primer diolah

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, $F_{hitung} (21,575) > F_{tabel} (3,05)$ maka secara simultan variabel bebas X yang terdiri dari pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik bahwa konstruk Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian tersebut di atas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai t hitung untuk Pengembangan Karir adalah $5,203 \geq t$ tabel yaitu 1,654, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Regina Gledy Kaseger (2013) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Department Store Manado Town Square*. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Novitri Nilam Sari (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) yang menyatakan bahwa

pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karya Mas *Art Gallery*.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hasil penelitian tersebut di atas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai t hitung untuk Motivasi adalah $6,269 \geq t$ tabel yaitu 1,654, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hasil ini sejalan dengan teori Wibowo, (2014:323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil pembahasan pada penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- Motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
- Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo secara simultan (keseluruhan) berpengaruh positif dan signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan pada pimpinan perusahaan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo, melihat tidak signifikannya variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan maka seharusnya perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam hal kebutuhan sosial dan kebutuhan perwujudan diri demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas tinggi sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, Rahayu, Syaputra. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol: 7 No. 1 (Diakses tanggal 17 Oktober 2017)
- Audra, Bianca., Putri, B Katili., dan Shanti, K. Anggraeni. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri* Vol: 1 No. 4 (Diakses tanggal 17 Oktober 2017)
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Pelaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Endarwita dan Rini, Herlina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol: 4 No. 2 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)
- Ghozali dan Hatan. 2012. *Partial Least Square. Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program Smart PLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- _____, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2.0*. Semarang. Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- _____, 2010. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Kiki, Cahaya, Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol: 1 No. 2 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)
- Ni Luh Putu, Ariestia, Angga, dewi dan I Wayan, Mudirtha, Utama. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya *Art Gallery.E-Jurnal Manajemen Unud* Vol: 5 No. 9 (diakses tanggal 18 Oktober)
- Ni Made, Candra, Megita, Atma, Negara. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Vol: 4 No. 1 (diakses tanggal 18 Oktober 2017)
- Noe, R. Jhon, H. Barry, G. Patrick, W. 2011. *Manajemen sumber daya manusia. Mencapai keunggulan bersaing*. Cetakan kedua. Penerbit Salemba Empat. Jagakarsa, Jakarta Selatan.
- Novitri, Nilam, Sari. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-Jurnal Administrasi Bisnis* Vol: 4 No. 2 Hal : 620-630 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)
- Mondy, Wayne R and Judy Bandy Mondy. 2010. *Human Resource Management Twelfth Edition*, England: Pearson Education Limited.
- Olivia, Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA* Vol: 3 No. 2 (Diakses tanggal 18 Oktober 2017)
- Regina, Gledy, Kaseger. 2013. Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA* Vol: 1 No. 4 (diakses tanggal 18 Oktober 2017)
- Santoso, singgih. 2014. *Statistik Multivariat, edisi revisi, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2013. *Manajemen dan Evaluasi kerja*. Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.

Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol: 13 No.1 (diakses tanggal 1 januari 2018)

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Tanto, Wijaya dan Fransisca, Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA* Vol: 3 No. 2 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Widya, Parimita., Laysa, Aneu, Afrilla, Wahda., & Agung, Wahyu, Handaru. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol: 6 No. 1 (Diakses tanggal 17 Oktober 2017)

Yusuf, Palgunanto., Suparno., dan Achmad, Dwityanto. 2010. Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* Vol: 12 No. 1 (diakses tanggal 2 januari 2018).