

**PERAN MOTIVASI KERJA MEMEDIASI PENGARUH  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
FAIRMONT SANUR *BEACH HOTEL***

**Ni Putu Sinta Kumala Sari<sup>1</sup>  
A.A Ayu Sriathi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
E-mail: [kumalasinta21@gmail.com](mailto:kumalasinta21@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menguji peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Fairmont Sanur Beach Hotel dengan sampel sebanyak 72 orang yang ditentukan dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan menggunakan sebanyak 13 indikator. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*) disertai dengan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir di perusahaan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan Fairmont Sanur Beach Hotel.

**Kata kunci:** pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this research was to examine the role of mediation work motivation on the effect on performance of employee career development. This research was conducted at the Fairmont Hotel Sanur Beach with samples as many as 72 people are determined by the method of proportionate stratified random sampling. The collection of data obtained from the results of the dissemination of the questionnaire by using as many as 13 indicators. As for the data analysis technique used in this study i.e. path analysis (path analysis) accompanied by sobel test. The results showed that the career development positive and significant effect on performance and motivation of the employees work. Motivation work positive and significant effect on performance as well as employees are able to mediate the influence of career development employee performance against. The results suggested that the better career development in the enterprise the higher the employee motivation, and higher employee motivation will be higher performance Fairmont Hotel Sanur Beach.*

**Keywords:** career development, work motivation, employee performance

## **PENDAHULUAN**

Persaingan era globalisasi pada saat ini setiap perusahaan dituntut memiliki manajemen yang baik. Proses manajemen yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Perkembangan dunia industri dalam bisnis menyebabkan persaingan semakin kompleks sehingga perusahaan harus memperhatikan pemanfaatannya agar memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Industri perhotelan merupakan bidang jasa yang menyediakan akomodasi atau penginapan sehingga dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dengan adanya hal tersebut tentu berdampak pada persaingan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan agar mampu memberikan pelayanan prima kepada para wisatawan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik.

Fairmont Sanur *Beach Hotel* Bali dengan kelas bintang lima merupakan salah satu jasa akomodasi bergerak dalam industri pariwisata yang berlokasi di Jalan Kusuma Sari no 8, Sanur *Beach* Bali. Fairmont Sanur *Beach* adalah sebuah resort dan villa mewah kelas dunia yang terletak di tengah-tengah empat hektar taman tropis yang rimbun. Fairmont Sanur *Beach Hotel* memancarkan keanggunan dan pesona Bali. Fairmont Sanur *Beach Hotel* mematuhi standar

tertinggi dalam layanan dan kualitas dan pencarian kita untuk menyediakan tamu dengan pengalaman yang luar biasa. Hotel ini mempekerjakan 262 orang karyawan dan jabatan di dalamnya bervariasi tergantung dari banyaknya tugas dan bagian didalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Manager* bahwa pada tahun 2017 masih ada komplain dari wisatawan. Data keluhan wisatawan yang berkunjung pada Fairmont Sanur *Beach* satu tahun terakhir (2017) dilihat dari beberapa tipe keluhan pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Keluhan Wisatawan Yang Menginap di Fairmont Sanur *Beach* Hotel**  
**Tahun 2017**

Tipe Keluhan				
Bulan	Kurangnya kualitas pelayanan (orang)	Kurangnya pengetahuan Bahasa Inggris ( orang)	Kurangnya kebersihan kamar (orang)	Rendahnya etepatan waktu pelayanan(orang)
Januari	1	1	1	1
Februari	1	3	1	1
Maret	1	9	1	0
April	0	1	0	0
Mei	0	1	2	1
Juni	1	0	0	1
Juli	1	3	0	0
Agustus	1	0	1	0
September	0	1	1	0
Oktober	1	3	0	0
November	1	2	0	0
Desember	2	1	2	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

*Sumber:* Fairmont Sanur Beach Hotel, 2017

Pada Tabel 1. menunjukkan keluhan pelanggan yang menginap berdasarkan kurangnya kualitas pelayanan, kurangnya pengetahuan bahasa Inggris, kurangnya kebersihan kamar, rendahnya ketepatan waktu pelayanan. Total keluhan selama tahun 2017 sebanyak 50 keluhan, dimana keluhan terbesar akibat kurangnya pengetahuan Bahasa Inggris yang dirasakan oleh wisatawan. Riyanti (2013)

menyatakan jumlah keluhan mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan. Masalah kinerja apabila tidak ditangani dengan baik akan menyebabkan terganggunya kinerja karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel* secara keseluruhan.

Budianto dkk. (2015) mengungkap kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Asim (2013) kinerja karyawan merupakan kemampuan dan keahlian secara efektif memahami deskripsi pekerjaan. Shahzadi (2014) kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Permasalahan kinerja karyawan di duga disebabkan oleh faktor pengembangan karir dan motivasi kerja yang terbilang rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Muogbo (2013) dan Nurcahyani (2016) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan Baroroh (2012) mengatakan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir.

Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Nurcahyani, 2016). Berarti motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Chaudhary *et al.* (2012) menyatakan motivasi adalah berasal dari kata motif yang berarti kebutuhan, keinginan karyawan. Motivasi berorientasi perilaku dalam individu. Perilaku tersebut menghasut individu untuk mengejar tindakan dan bahkan melampaui persyaratan untuk membantu mereka dalam mencapai dan mencapai tujuan mereka (Rajesh,

2017). Theodoran (2015) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Faktor lain yang meningkatkan kinerja karyawan karyawan adalah pengembangan karir (Baroroh, 2012). Suadnyana (2018) pengembangan karir adalah serangkaian proses yang dilakukan dalam hidup guna meningkatkan kemampuan individu. Namun dalam kepentingannya pengembangan karir setiap karyawan akan berbeda sesuai prioritas yang berbeda datang ke permukaan. Pratiwi (2017) menyatakan Perusahaan juga diharapkan lebih memberika pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk melakukan promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Karyawan agar dapat bertahan lama, perusahaan juga menyediakan peluang karir bagi setiap karyawan

Penelitian yang dilakukan Dewi (2016) menjelaskan yang dapat membantu meningkatkan motivasi kerja adalah dengan pengembangan karir yang baik, ketika motivasi kerja karyawan tinggi dalam perusahaan, kinerja karyawan akan meningkat, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian yang dilakukan Haryani (2013) yang menyatakan pengembangan karir yang lebih terarah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semakin baik

arah program pengembangan karir, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Taghulih (2015) menyatakan motivasi adalah hal yang paling penting untuk setiap organisasi sektor publik maupun swasta. Bagi keberhasilan setiap organisasi motivasi memainkan peranan penting. Motivasi sebagaimana diketahui bahwa motivasi merupakan dorongan batin yang menjadi titik tolak bagi setiap organisasi dalam melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Kiruja, 2013).

Menurut Zammer *et al.* (2014) motivasi adalah satu istilah paling penting dan sebagian besar atasan yang menginginkan output maksimum dan produktivitas. *Manager* menangani hal ini dengan cara yang baik dan memotivasi karyawan mencapai tujuan yang diinginkan. Dewi (2016) pegawai yang senang dengan pekerjaannya mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi, keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya, untuk itu perlu diberikan motivasi bagi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Dari beberapa penelitian tersebut motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu menciptakan suatu aktivitas tertentu yang mampu mendorong apa yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan.

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula (Susilo dkk., 2017). Kaseger (2013) menyatakan pengembangan karir

menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dari beberapa penelitian tersebut pengembangan karir merupakan salah satu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yangh ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan di perusahaan (Dewi, 2013). Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja (Kaseger, 2013).

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari beberapa penelitian tersebut kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Pengembangan karir yang baik akan membantu meningkatkan kinerja karyawan (Umar 2015). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) yang mendapatkan hasil bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, pengembangan karir juga mampu memberikan penngaruh langsung terhadap motivasi kerja. Mahmud (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan (Elqadri *et al.*, 2015). Sutedjo (2013) dalam penelitiannya menyatakan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu hipotesis-hipotesis yang telah ditarik dengan menggunakan acuan dalam penarikan hipotesis diindikasikan terdapat pengaruh yang saling mempengaruhi diantara variabel, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang tidak sesuai akibat peluang promosi jabatan yang kurang, tidak adanya peluang meningkatkan kemampuan, dimana hal ini akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

Dalam penelitian Umar (2015) berpendapat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Muhlis (2016) dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari (2016) dan Kaseger (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Charity (2015) juga mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Semakin baik arah program pengembangan karir, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam penelitian Mahmud (2018)

pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukann Umar (2015) dan Susilo dkk. (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan karir yang jelas akan memberikan motivasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan Supranowo (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Haryani (2013) menyatakan pengembangan karir yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir yang lebih terarah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Motivasi kerja sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan jika tidak diberikan motivasi. Semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Elqadri *et al.* (2015). Motivasi kerja yang tinggi akan mampu membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amalia *et al.* (2016) bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Theodoran (2015) mendapatkan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sutedjo (2013) dan Veronica

(2018) dalam penelitiannya mengemukakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ayundasari *et al.* (2017) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh memotivasi karyawan, karyawan diharapkan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

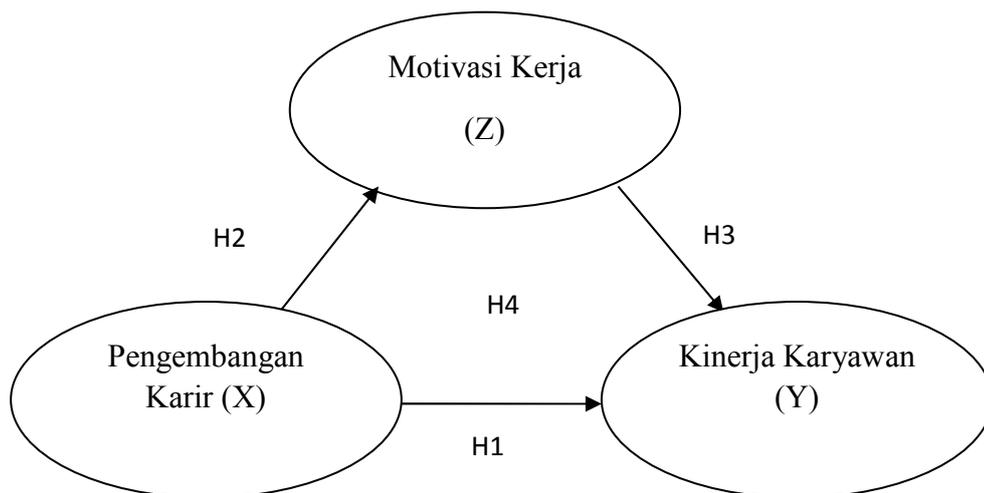
Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik pengembangan karir yang dimiliki semakin tinggi motivasi kerja karyawan tersebut. Meningkatkan motivasi kerja akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Namun ketika karyawan memiliki pengembangan karir yang rendah, hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Semakin menurunnya motivasi kerja menyebabkan kinerja karyawan dalam perusahaan akan memburuk.

Mengacu pada hipotesis-hipotesis yang telah ditarik pada H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub>, dan H<sub>3</sub> dengan menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam penarikan hipotesis, dapat diindikasikan terdapatnya hubungan yang saling mempengaruhi diantar variabel pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Baroroh (2012) dan Caroline (2014) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas pengembangan karir yang karyawan sangat berpengaruh pada kinerja, hal ini dapat terjadi karena semakin baik pengembangan karir karyawan, semakin tinggi

kinerja karyawan tersebut. Penelitian Dewi (2016) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif motivasi kerja. Artinya jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir yang jelas, motivasi kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Chintalloo *et al.* (2013) dan Mohmud dkk. (2017) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja tersebut akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan, maka model penelitian yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Fairmont Sanur *Beach Hotel* Bali, yang merupakan salah satu hotel berbintang limadan bertempat di Jalan Kusuma Sari no 8 Sanur, Bali. Lokasi penelitian ini dipilih karena adanya fenomena kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 262 orang Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Dalam penelitian ini, metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *proportionate stratified random sampling* karena dari anggota populasi secara acak secara proporsional. *Proportionate stratified random sampling* ini dilakukan dengan cara membuat lapisan, kemudian dari setiap lapisan diambil sejumlah subjek secara acak. Jumlah subjek dari setiap lapisan adalah sampel penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian dari sebuah populasi, digunakan rumus Slovin, yaitu:

$$\frac{N}{1+Ne^2} = \frac{262}{1+262 \times 0,10^2} = 72,37 \quad \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

n= sampel

N= populasi

e= error. Pada penelitian ini error ditetapkan 10%

Dari perhitungan sampel yang digunakan berjumlah 72,37 yang kemudian dibulatkan menjadi 72 orang.

**Tabel 2.**  
**Proporsi Jumlah Sampel**

<b>Divisi</b>	<b>Proporsi Sampel</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
<i>Executive Office</i>	4/262x72	1
<i>FB Service</i>	44/262x72	12
<i>Engineering</i>	19/262x72	6
<i>FB Culanary</i>	40/262x72	11
<i>Finance</i>	17/262x72	5
<i>Sale &amp; Marketing</i>	17/262x72	5
<i>Housekeeping</i>	39/262x72	10
<i>Talent &amp; Culture</i>	4/262x72	1
<i>Safety &amp; Security</i>	21/262x72	6
<i>Front Office</i>	37/262x72	9
<i>Spa &amp; Leisure</i>	20/262x72	6
<b>Total</b>		<b>72</b>

*Sumber:* Data diolah, 2018

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan rumus sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural 1

$$Z = \beta_2 X + e \quad \dots\dots\dots (2)$$

Persamaan Sub-Struktural 2

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2 \quad \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

X = Pengembangan karir

Z = Motivasi kerja

Y = Kinerja karyawan

$\beta_1 \beta_3$  = koefisien regresi variabel

e = error

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa responden pada penelitian sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan presentase sebesar 65,28 persen yang berjumlah 47 orang. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan tingkat usia menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Fairmont Sanur *Beach*

*Hotel* sebagian besar berumur antara 21 sampai 30 tahun sebanyak 69,45 persen yang berjumlah 50 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di *Fairmont Sanur Beach Hotel* tergolong karyawan yang berusia produktif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Orang	Jumlah Presentase (%)
1	Laki-Laki	25	34,72
2	Perempuan	47	65,28
No	Tingkat Umur (Tahun)	Orang	Jumlah Presentase (%)
1	< 21	0	0
2	21-30	50	69,45
3	31-40	17	23,61
4	> 40	5	6,94
No	Tingkat Pendidikan	Orang	Jumlah Presentase (%)
1	SMA	10	13,89
2	Diploma	29	40,28
4	S1	33	45,83
6	S2	0	0,00
7	S3	0	0,00
No	Masa Kerja (Tahun)	Orang	Jumlah Presentase (%)
1	1-2	30	41,67
2	2-3	18	25
3	3-4	9	12,5
4	> 4	15	20,83

*Sumber:* Data diolah, 2018

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan di *Fairmont Sanur Beach Hotel* didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 45,83 persen yang berjumlah 33 orang. Ini menunjukkan bahwa karyawan di *Fairmont Sanur Beach Hotel* merupakan karyawan yang berpendidikan. Untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan di *Fairmont Sanur Beach Hotel* didominasi karyawan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 41,67 persen yang berjumlah 30 orang.

**Tabel 4.**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,777	Valid
		Y2	0,929	Valid
		Y3	0,856	Valid
		Y4	0,816	Valid
		Y5	0,884	Valid
2	Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,930	Valid
		Z2	0,978	Valid
		Z3	0,954	Valid
		X1	0,666	Valid
		X2	0,799	Valid
3	Pengembangan Karir (X)	X3	0,855	Valid
		X4	0,748	Valid
		X5	0,788	Valid

*Sumber:* Data diolah, 2018

Tabel 4. menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuisioner memiliki skor lebih dari sama dengan 0.30. Hasil uji validitas menghasilkan kolerasi terkecil sebesar 0,666 dan kolerasi yang terbesar yaitu 0,978. Uji validitas menunjukkan bahwa kuisioner layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memiliki nilai *CronbachAlpha* lebih dari sama dengan 0,60 ( $r \geq 0,6$ ). Tabel 4 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian.

**Tabel 5.**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,950	Reliabel
Pengembangan Karir(X)	0,901	Reliabel

*Sumber:* Data diolah, 2018

Tabel 5. menunjukkan bahwa instrumen penelitian yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki koefisien *Cronbach's Alpha*

lebih dari sama dengan 0,60. Hal ini berarti semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian ini.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Jalur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,242	1,371		2,365	0,021
Pengembangan Karir (X)	0,442	0,061	0,655	7,257	0,000
R <sup>2</sup>				0,429	
F Hitung				52,670	
Sig. F				0,000	

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil analisis jalur substruktural 1 seperti yang disajikan pada Tabel 6. persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = 0,655X$$

**Tabel 7.**  
**Hasil Analisis Jalur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,168	2,602		0,833	0,408
Pengembangan Karir (X)	0,429	0,147	0,332	2,912	0,005
Motivasi Kerja (Z)	0,828	0,218	0,433	3,794	0,000
R <sup>2</sup>				0,487	
F Hitung				32,737	
Sig. F				0,000	

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil analisis jalur substruktural 2 seperti yang disajikan pada Tabel 7. persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = 0,332X + 0,433Z$$

Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar error sebagai berikut.

$$Pe_i = \sqrt{1 - R_i^2} \dots\dots\dots(4)$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,429} = 0,756$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} \dots\dots\dots(5)$$

$$= \sqrt{1 - 0,487} = 0,716$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh error ( $Pe_i$ ), didapatkan hasil pengaruh error ( $Pe_1$ ) sebesar 0,756 dan pengaruh error ( $Pe_2$ ) sebesar 0,716. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut.

$$R_m^2 = 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2 \dots\dots\dots(6)$$

$$= 1 - (0,756)^2 - (0,716)^2$$

$$= 1 - (0,572) - (0,513)$$

$$= 1 - 0,293 = 0,707$$

Nilai determinasi total sebesar 0,707 mempunyai arti bahwa sebesar 70,7 persen variasi kinerja karyawan karyawan dipengaruhi oleh variasi pengembangan karir dan variasi motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,3 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil analisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig. t sebesar 0,005 dengan nilai koefisien beta 0,332. Nilai Sig. t  $0,005 \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,655. Nilai Sig. t  $0,000 \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,433. Nilai Sig. t  $0,000 \leq 0,05$  mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan pengaruh antar variabel dirangkum dalam table 5 sebagai berikut.

**Tabel 8.**  
**Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Pengembangan Karir (X), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (Y) ( $\beta_2 \times \beta_3$ )	Pengaruh Total
X $\longrightarrow$ Y	0,332	-	0,332
X $\longrightarrow$ Z	0,655	0,284	0,939
Z $\longrightarrow$ Y	0,433	-	0,433

Sumber: Data diolah, 2018

Keterangan: X: Pengembangan Karir

Z: Motivasi Kerja

Y: Kinerja Karyawan

Tabel 8. menunjukkan bahwa pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,332. Pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,665. Pengaruh

langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,443. Hal ini menandakan bahwa variabel kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh motivasi kerja daripada pengembangan karir. Adapun pengaruh tidak langsung variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,939. Dapat disimpulkan bahwa lebih besar total pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang melalui motivasi kerja, daripada pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tanpa melalui motivasi kerja.

Uji Sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel hubungan dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji Sobel dirumuskan dengan persamaan berikut dan dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2013. Bila nilai kalkulasi Z lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), variabel mediator dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}} \dots\dots\dots(7)$$

Keterangan:

- a = 0,442
- Sa = 0,061
- b = 0,828
- Sb = 0,218

$$Z = \frac{0,442 \cdot 0,828}{\sqrt{(0,828)^2(0,061)^2 + (0,442)^2(0,218)^2 + (0,061)^2(0,218)^2}}$$

$$Z = \frac{0,366}{\sqrt{0,009 + 0,003 + 0,002}}$$

$$Z = \frac{0,366}{0,116}$$

$$Z = 3,15$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil tabulasi  $Z = 3,15 > 1,96$  yang berarti variabel mediator yakni motivasi kerja dinilai secara signifikansi memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Tipe mediasi dalam penelitian ini yaitu mediasi secara parsial, karena pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan, pengembangan karir terhadap motivasi kerja berpengaruh secara signifikan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,332 dengan tingkat signifikansi  $0,005 \leq 0,05$  yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik pengembangan karir yang dirasakan karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel* kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Umar (2015) berpendapat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Muhlis (2016) dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sari (2016), Kaseger (2013) dan Charity (2015) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja, diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,655 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin baik pengembangan karir di Fairmont Sanur *Beach Hotel* semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Mahmud (2018) pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukann Umar (2015) dan Susilo dkk. (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan karir yang jelas akan memberikan motivasi yang tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Supranowo (2017) dan Haryani (2013) menyatakan pengembangan karir yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir yang lebih terarah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,433 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Elqadri *et al.* (2015). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amalia *et al.* (2016) dan Theodoran (2015) bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sutedjo (2013) dan Veronica (2018) dalam penelitiannya mengemukakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ayundasari *et al.* (2017) mendapatkan hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh memotivasi karyawan, karyawan diharapkan untuk bekerja lebih baik.

Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji Sobel dan memperoleh hasil Z sebesar  $3,15 > 1,96$  yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir yang dimiliki Fairmont Sanur *Beach Hotel* dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Baroroh (2012) dan Caroline (2014) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dewi (2016) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif motivasi kerja. Artinya jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir yang jelas maka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Chintaloo *et al.* (2013) dan Mohmud dkk. (2017) menyatakan motivasi kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja tersebut akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan adalah variabel pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan variabel-variabel yang memiliki pengaruh signifikan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan di Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Manajemen perlu memperhatikan indikator-indikator pengembangan karir, motivasi kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan, dimana untuk variabel pengembangan karir yang berbunyi saya berminat untuk dipromosikan atasan memiliki skor rata-rata tertinggi sementara variabel motivasi kerja yang berbunyi perusahaan saya sangat menekankan kreativitas memiliki skor rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Fairmont Sanur *Beach Hotel*.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung dapat terjadi melalui peran dari motivasi kerja dimana karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan jika memiliki motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja dapat dirasakan karyawan jika pengembangan karir yang dirasakan baik dalam perusahaan.

## **SIMPULAN**

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel*. Motivasi kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Fairmont Sanur *Beach Hotel*.

Pihak manajemen sebaiknya menjaga dan memperhatikan kinerja karyawan terutama menyangkut kuantitas pekerjaan melalui program evaluasi kinerjadiharapkan agar karyawan mampu semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan rutin pada masa yang akan datang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pihak manajemen sebaiknya memberikan motivasi karyawan dan memperlihatkan perilaku yang tulus kepada karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Jika sudah adanya motivasi yang tinggi dari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pihak manajemen sebaiknya mensosialisasikan rencana karir yang jelas kepada setiap karyawan serta memberikan perlakuan yang adil bagi karyawan untuk kesempatan karir, sehingga apabila karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan merasakan kepuasan bahwa karyawan akan mendapatkan pengembangan karir yang diharapkan oleh setiap karyawan

Pihak manajemen sebaiknya memberikan kesempatan karir yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan

karirnya dalam perusahaan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi misalnya bentuk kenaikan gaji maupun jabatan sehingga dapat memacu motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kepuasan dan meningkatkan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Amalia, Dzikrillah Rizqi., Bambang Swasto., Heru Susilo. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 137-146.
- Asim, Masood. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: specific to education Sector of Pakistan. *International Journal of scientific an Research Publicationbs*, 3(9), 2250-3153.
- Ayundasari, Dini yunita, Ahmad Sudiro, Dodi Wirawan. (2017). Improving employee performance through work motivation and self efficacy mediated by job satisfaction. *Journal of Applied Management*. 3(4), 1693-5241.
- Baroroh, Atik. (2012). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 65-80.
- Caroline, Oduma., & Susan. (2014). Influence of career development on employee performance in the public university, a case of kenyatta university. *International Journal of Sciences Management and Entrepreneurship*, 1 (2), 1-16.
- Chaudhary, Nupur & Sharma Barti. (2012). Impact of employee motivation on performance (Productivity) in private organization. *International Journal of Business Trends and Technology*, 2(4), 29-35.
- Charity, BettChepkosgey. (2015). Effect of training and carrer development on employee performance: a case of kcb branches in the north rift region, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4(5), 2278-6236.
- Chintaloo, S & Mahadeo J. (2013). Effect of motivation on employees work performance at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College*, 8(9), 1-16.

- Dewi, Aristea Angga., Mudiarta Utama (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494-5523.
- Dewi, Sari Kusuma., Agus Frianto. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055-1065.
- Elqadri, Zaenal Mustafa., Priyono., Rahayu Puji Suci dan Teddy Chandra (2015). Effect of leadership style, motivation, and giving incentives on the performance of employees PT. Kurnia Wijaya Various *Industries International Education Studies*, 8(10), 1913-9020.
- Haryani, Putu Yeni. (2013). Korelasi antara pengembangan karir dengan motivasi kerja dan keinginan untuk pensiun dini. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 18 (2), 183-190.
- Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Manado Town Square. *Jurnal Emba*, 1(4), 906-916.
- Mahmud. Amir., Bakhtiar Abbas, Rahmatia Rahmatia. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap pengembangan karir yang di mediasi oleh motivasi pada bidang persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 1-23.
- Muogbo U.S. (2013). The Impact of employee motivation on organisational performance (A study of some selected firms in Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 2(7), 70-80.
- Nurchayani, Ni Made., Dewi Adnyani(2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500-532.
- Pratiwi, Putu Yunia Anggy. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada Hotel Santika Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1478-1506.
- Rajesh, Varshini., Renuka Kumar, Aditya G Kovvali. (2017). Factors Impacting Motivation of Indian Employees with Special Focus on Older HR Professionals. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 219-234.
- Riyanti, Gusti Ayu Riska. (2013). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada RSU Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (6), 2302-8912.
- Sari, Novitri Nilam. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630.

- Shahzadi Irum. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Suadnyana, I Kadek. (2018). Pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(4), 1950-1978.
- Supranowo. (2017). The influence of working environment conditions, compensation and career development on employees working motivation at an Indonesian Bank Expert. *Journal of Business and Management*, 5(2), 142-148.
- Susilo, Cahya Indra., Indra Prasetyo, Fatimah Riswati, (2017). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja prajurit melalui motivasi kerja di satuan kapal amfibi Koarmati. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 1(2), 138-153.
- Sutedjo, Adji Sigit. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 120-129.
- Umar, Akmal.(2015). The effect of motivation and career development against employees performance and job satisfaction of the governor office south Sulawesi Province, Indonesia *International Journal of Management Sciences*, 5(9), 628-638.
- Taghulih, Iin Angelia. (2015). The effect of motivation, career development, and work discipline on employee performance at PT Bank Sulutgo in Tagulandang. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 925-930.
- Theodoran, Olivia. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora Manajemen*, 3(2), 187-195.
- Veronica, Venny Ferari., Bambang Swasto & Mochammad Djudi. (2018). Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*. 55(2), 139-145.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zameer, Hashim., Ali Shehzad, Nisar Waqar & Amir Muhammad. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan, *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293-298.