

ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT BPR CENTRADANA KAPUAS PONTIANAK

Fanny Claresta

Email: fannyclarsta@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja. Metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak empat puluh empat responden yang telah menjadi karyawan tetap dan berdomisili di Pontianak. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan *software Smart-PLS (v.3.0)* pada komputer. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan semua hipotesis berpengaruh signifikan pada t-tabel 1,96 ($t\text{-statistik} > t\text{ tabel}$). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ($t\text{-statistik } 4,76$). Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($t\text{-statistik } 1,99$). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ($t\text{-statistik } 2,32$). Motivasi secara positif memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ($t\text{-statistik } 2,07$). Terbukti bahwa motivasi kerja merupakan variabel mediasi pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

KATA KUNCI: pengembangan karir, motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan serta memahami sumber daya manusia yang dimiliki agar tujuan dari organisasi dapat tercapai secara maksimal. Salah satu strategi yang dimiliki oleh perusahaan adalah dengan memberikan program pengembangan karir. Disamping untuk menjaga agar karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk tetap bertahan, program pengembangan karir ini juga bermanfaat bagi karyawan sendiri.

Selain strategi pengembangan karir yang dapat diterapkan oleh perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan aspek motivasi karyawan dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja seorang karyawan yang mendapatkan dukungan lebih banyak dari perusahaan akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sama sekali tidak mendapat dukungan apapun. Karyawan dapat diberikan dorongan yang berupa motivasi, misalnya diberikan penghargaan, promosi maupun insentif.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh perusahaan adalah membuat sebuah rancangan dan pengembangan karir bagi karyawan selama bekerja di perusahaan. Beberapa karyawan menganggap peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat berguna bagi mereka, mereka dapat mengejar posisi yang tertinggi untuk dicapai. Hal tersebutlah yang menjadikan mereka berlomba-lomba untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT BPR Centradana Kapuas Pontianak atau yang biasa dikenal dengan Bank Centradana Kapuas. PT BPR Centradana Kapuas Pontianak menawarkan layanan penyimpanan dana dan khususnya fasilitas pinjaman dana/ kredit baik pada segmen korporasi, menengah, maupun kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak dini, remaja, dewasa, hingga pensiunan. PT BPR Centradana Kapuas berlokasi pada Jalan Nusa Indah Baru No 31-33, Pontianak. PT BPR Centradana telah berdiri selama 28 tahun. PT BPR Centradana Kapuas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu melayani nasabah dalam memenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada PT BPR Centradana Kapuas Pontianak.”

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan karir merupakan terminology yang menjelaskan banyak pengalaman pelatihan, penugasan kerja, dan hubungan mentoring yang dijelaskan oleh Wibowo (2011: 440). Selain itu Moekijat (2007: 133) juga menjelaskan pengembangan karier meliputi perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini dapat disponsori oleh bagian personalia atau dapat berupa

kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sendiri tidak tergantung dari bagian personalia. (Sasmito, et al., 2021)

Samsudin (2005: 145) mengemukakan berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Upaya untuk dikenal (*exposure*)

Karyawan berupaya untuk dapat dikenal oleh pihak lain, tanpa pengenalan pihak lain maka karyawan yang berkompeten tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan karir mereka.

2. Mentor dan sponsor

Mentor ialah orang yang memberikan nasihan, saran atau arahan kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor ialah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan intuk mengembangkan karir.

3. Kesempatan untuk berkembang

Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, baik melalui palatihan, kursus, atau melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya.

4. Penetapan tujuan

Berupa motivasi yang berassal dari dalam, yang memulai dari diri sendiri yang bekerja keras, dan yang terpenting dipandu oleh tujuan yang diinginkan.

Tannady (2017: 154) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu. Mangkunegara (2001: 75) mengemukakan beberapa indikator dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality*), merujuk pada suatu tingkat sampai sejauh mana mutu, hasil pelaksanaan kegiatan mendekati sempurna.
2. Jumlah Pekerjaan (*Quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), menerangkan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia.
4. Kedisiplinan, suatu sikap yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban untuk mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir.

Wibowo (2011: 379) menjelaskan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*), Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya.

- b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

- c. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

d. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e. Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah; kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan teori Motivasi Claude S. George.

2. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

1. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
2. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

George dan Jones dalam Dharmayanti (2015: 18) mengemukakan indikator motivasi kerja meliputi:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2. Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

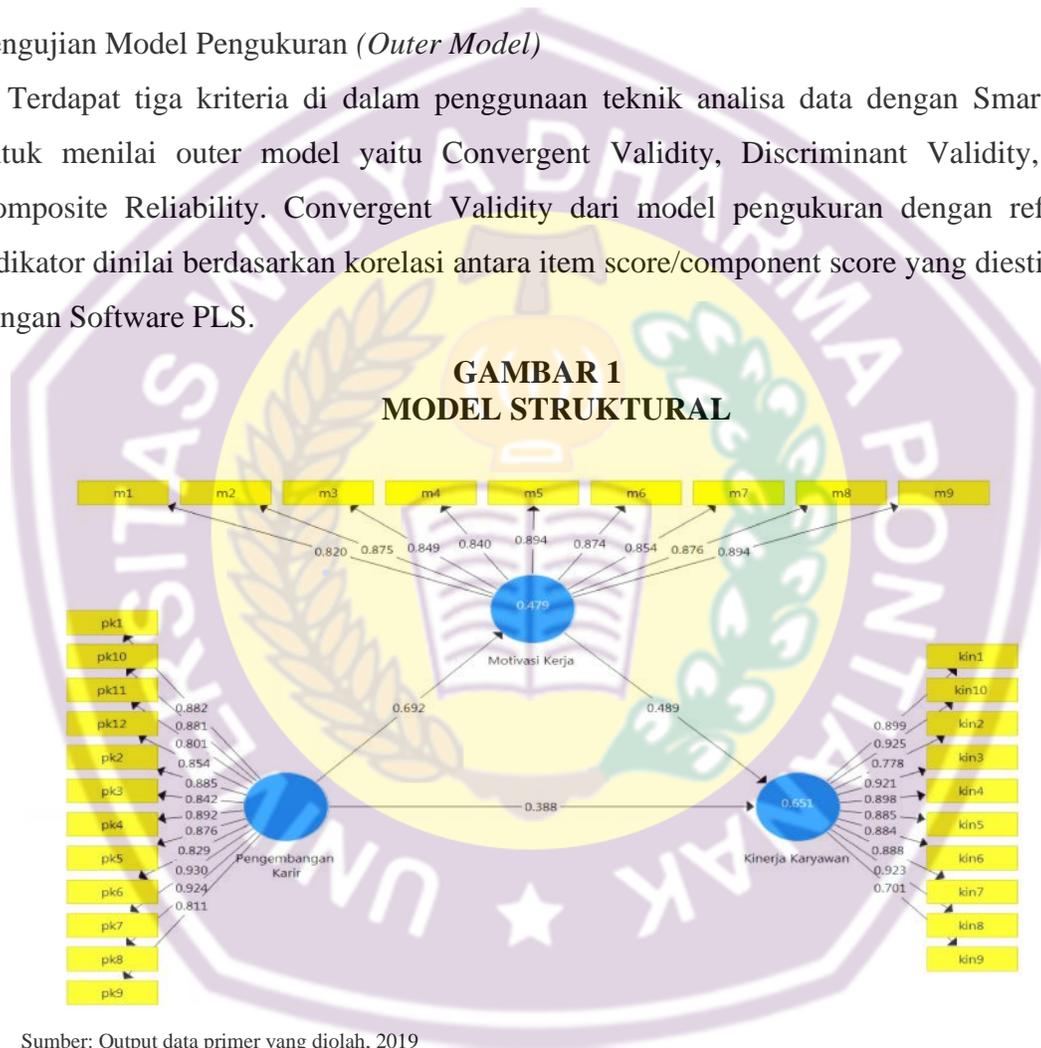
Bentuk penelitian ini menggunakan metode pengumpulan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah kuesioner, dan studi dokumenter. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total dengan sampel sebanyak empat puluh empat responden yang telah menjadi karyawan tetap dan berdomisili di Pontianak. Data yang didapatkan oleh peneliti lalu diproses menggunakan bantuan *software Smart-PLS*

(v.3.0) pada komputer. Analisis data dan pemodelan persamaan struktural dengan menggunakan *software smart-pls* yaitu; merancang model struktural (*inner model*), merancang model pengukuran (*outer model*), konversi diagram jalur ke sistem persamaan, *path estimate*, evaluasi *goodness of fit*, serta pengujian hipotesis (*resampling bootstrapping*).

PEMBAHASAN

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer 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 dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS.



a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa terdapat beberapa variabel manifest yang nilai factor

loading nya < 0.70 , sehingga untuk memenuhi *rule of thumb* nya, maka variabel manifest yang nilainya < 0.70 harus di drop dari model. Variabel manifest yang harus di keluarkan dari model.

TABEL 1
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL
PENGEMBANGAN KARIR

Variabel	Kode	Faktor Loading
Pengembangan Karir	pk1	0.882
	pk10	0.881
	pk11	0.801
	pk12	0.854
	pk2	0.885
	pk3	0.842
	pk4	0.892
	pk5	0.876
	pk6	0.829
	pk7	0.930
	pk8	0.924
pk9	0.811	

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

TABEL 2
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN
VARIABEL MOTIVASI

Variabel	Kode	Faktor Loading
Motivasi	m1	0.820
	m2	0.875
	m3	0.849
	m4	0.840
	m5	0.894
	m6	0.874
	m7	0.854
	m8	0.876
	m9	0.894

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

TABEL 3
NILAI *LOADING FACTOR* VARIABEL EKSOGEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Variabel	Kode	Faktor Loading
KinerjaKaryawan	kin1	0.899
	kin10	0.925
	kin2	0.778
	kin3	0.921
	kin4	0.898
	kin5	0.885
	kin6	0.884
	kin7	0.888
	kin8	0.923
	kin9	0.701

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Tabel 3 Menunjukkan bahwa nilai *factor loading* semua variabel manifest > 0.7 , maka tidak ada yang di keluarkan.

b. *Discriminant Validity*

Standar nilai yang digunakan untuk cross loading yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai square root of *average variance extracted* (AVE) setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model. Jika nilai akarAVE setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

TABEL 4
NILAI *DISCRIMINANT VALIDITY* (*CROSS LOADING*)

	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pengembangan Karir
kin1	0.899	0.740	0.649
kin2	0.778	0.613	0.595

	Kinerja Karyawan	Motivasi	Pengembangan Karir
kin3	0.921	0.722	0.614
kin4	0.898	0.795	0.704
kin5	0.885	0.555	0.543
kin6	0.884	0.709	0.627
kin7	0.888	0.611	0.576
kin8	0.923	0.651	0.719
kin9	0.701	0.478	0.603
kin10	0.925	0.660	0.675
m1	0.660	0.820	0.582
m2	0.790	0.875	0.650
m3	0.663	0.849	0.541
m4	0.602	0.840	0.572
m5	0.573	0.894	0.579
m6	0.564	0.874	0.588
m7	0.685	0.854	0.667
m8	0.692	0.876	0.605
m9	0.612	0.894	0.576
pk1	0.675	0.590	0.882
pk2	0.640	0.713	0.885
pk3	0.648	0.579	0.842
pk4	0.682	0.668	0.892
pk5	0.668	0.545	0.876
pk6	0.665	0.585	0.829
pk7	0.713	0.671	0.930
pk8	0.647	0.613	0.924
pk9	0.453	0.542	0.811
pk10	0.546	0.545	0.881
pk11	0.536	0.454	0.801
pk12	0.626	0.647	0.854

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4, nilai cross loading pada masing – masing item memiliki nilai >0.70, dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item valid.

c. *Composite Reliability*

Selain melihat nilai dari factor loading setiap variabel sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu variabel.

TABEL 5
COMPOSITE RELIABILITY DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja Karyawan	0.762	0.970	0.964
Motivasi	0.747	0.964	0.958
Pengembangan Karir	0.754	0.973	0.970

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha ataupun Composite reliability nilainya > 0.70 , dan pengujian validitas dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted) nilainya > 0.50 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel - variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk variabel laten endogen, dan AVE untuk *predictiveness* dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

a. *R-Square* (R^2)

TABEL 6
NILAI R^2 VARIABEL ENDOGEN

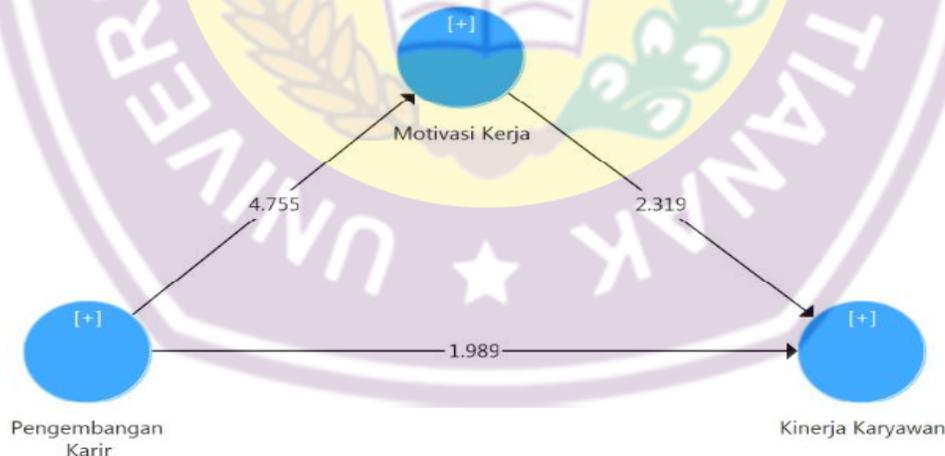
Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.651
Motivasi (M)	0.479

Sumber: Output data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa model pengembangan karir terhadap variabel mediator motivasi memberikan nilai sebesar 0.479, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas motivasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas pengembangan karir adalah sebesar 47.9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan variabel motivasi terhadap variabel endogen kinerja karyawan memberikan nilai sebesar 0.651, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas motivasi adalah sebesar 65.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

GAMBAR 2
MODEL STRUKTURAL METODE BOOTSRAPP



Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t - value > 1.96 dan atau nilai p - value < 0.05 pada taraf signifikansi 5% (5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika nilai t -value < 1.96 dan atau nilai p -value

> 0.05 pada taraf signifikansi 5% (5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

TABEL 7
PATH COEFFICIENT

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P value
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.489	0.464	0.131	2.319	0.021
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.388	0.407	0.128	1.989	0.047
Pengembangan Karir -> Motivasi	0.692	0.689	0.088	4.755	0.000
Pengembangan Karir -> Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.388	0.317	0.163	2.069	0.039

Dari tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif ($O = 0.692$) dengan variabel mediator motivasi kerja. Nilai t – statistik pada hubungan variabel ini adalah $4.755 > 1.96$, dan nilai p – value $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif ($O = 0.388$) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t – statistik pada hubungan variabel ini adalah $1.989 > 1.96$, dan nilai p – value $0.047 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif ($O = 0.489$) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t – statistik pada hubungan variabel ini adalah $2.319 > 1.96$, dan nilai p – value $0.021 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja karyawan **terbukti**.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memediasi pengaruh pengembangan karir secara positif ($O = 0.388$) dengan variabel kinerja karyawan. Nilai t – statistik pada hubungan variabel ini adalah $2.069 > 1.96$, dan nilai p – value $0.039 < 0.05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan terbukti.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut. Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap variabel mediator motivasi kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas di Pontianak. Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas di Pontianak. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas di Pontianak. Motivasi terbukti memediasi pengaruh pengembangan karir secara positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT BPR Centradana Kapuas di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: ANDI.
- Amirullah, Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*, edisi dua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, H. Muhammad. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance." *International Education Studies*, 8(1). Retrieved from Canadian Center of Science and Education, hal.38-45.

- Dharmayanti, Diana. 2015. "Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya." *Student Journal*. vol. 3, no.1, hal.17-22.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Lisdiani, Vendriana dan Drs. Ngatno, MM. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Hotel Grasia Semarang." *Diponegoro Journal of Social and Political Science*, hal.1-8.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosdakarya.
- Moekijat. 2007. *Pengembangan Dan Penilaian Hasil Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Putri, Winda Annisa dan Agus Frianto. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.7, no.2, hal.1-9.
- Ramli, Abdul Haeba dan Rizki Yudhistira. 2018. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta." *Seminar Nasional Cendekiawan*, vol.4, hal.811-816.
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During The Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.