

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang Dimediasi Oleh Motivasi

Woro Utari¹, Mei Indrawati², Subhan Nofemri³

Email: woroutari@uwp.ac.id¹, meindrawati.ekonomi@gmail.com², Novem712@gmail.com³

^{1,2,3} Universitas Wijaya Putra, Surabaya, Indonesia

Abstract: Subhan Nofemri, 2024. *The Effect of Career Development on Work Achievement of Lenteng District Office Employees of Sumenep Regency Mediated by Motivation. Postgraduate Program at Wijaya Putra University Surabaya. This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 42 respondents. The objectives of this study are 1) To prove and analyze the direct effect of career development on the work performance of employees of Lenteng District Sumenep Regency. 2) To prove and analyze the direct influence of career development on the motivation of Lenteng District Sumenep Regency. 3) To prove and analyze the direct effect of motivation on the work performance of employees of Lenteng District Sumenep Regency. 4) To prove and analyze the indirect effect of career development on the work performance of employees of Lenteng District Sumenep mediated by motivation. The results showed that: 1) Career development has no significant positive effect on employee performance at the Lenteng District Office, Sumenep Regency with an original sample value of 0.056. 2) Career Development has a significant positive effect on motivation at the Lenteng District Office, Sumenep Regency with an original sample value of 0.504. 3) Motivation has a significant positive effect on employee performance at the Lenteng District Office, Sumenep Regency with an original sample value of 0.333. 4) Career development has a significant positive effect on employee performance at the Lenteng District Office, Sumenep Regency which is mediated by motivation with an original sample value of 0.168.*

Keywords: Career Development, Motivation Employee Work Performance, Work Achievement, Sub-district Office Employee

Abstrak: Subhan Nofemri, 2024. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang Dimediasi oleh Motivasi. Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 42 responden. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. 2) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung pengembangan karir terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. 3) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. 4) Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Sumenep yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengembangan karir tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dengan nilai original sample sebesar 0,056. 2) Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dengan nilai original sample sebesar 0,504. 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dengan nilai original sample sebesar 0,333. 4) Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai original sample sebesar 0,168.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kinerja Karyawan, Prestasi Kerja, Pegawai Kantor Kecamatan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur penentu dalam organisasi karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas dan pelaksanaan administratif, sehingga organisasi semakin mendorong tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal yaitu mencapai tujuan organisasi yang dicanangkan. Berbagai pendekatan dan strategi dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi dimasa depan.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan, kegagalan tersebut disebabkan karena kurangnya pendukung fasilitas dalam suatu organisasi serta kurang baiknya hasil kerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Untuk mencapai kondisi yang optimal tentunya dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan tersebut. Dalam hal ini pegawai sebagai sumber daya utama dan salah satu komponen sistem organisasi, didorong memiliki peran aktif, dalam setiap kegiatan organisasi.

Begitu pentingnya mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan organisasi perlu dipahami beberapa faktor yang perlu diperhatikan manajemen organisasi maupun pimpinan organisasi. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang perlu dikelola meliputi pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dituntut mampu beradaptasi mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Makin meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam organisasi. Perkembangan sumber daya manusia dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara pegawai dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan prestasi kerja,

pengetahuan dan keterampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintahan, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Untuk mewujudkan tercapainya prestasi kerja yang optimal sesuai harapan organisasi bisa melalui faktor kompensasi, pengembangan karir dan motivasi yang telah terbentuk. Program ini diperuntukkan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan organisasi dimasa depan membangun pegawai yang professional dan meningkatkan kemampuannya, hal ini dibutuhkan peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja. Program pengembangan sumberdaya, manusia merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat menciptakan nuansa baru dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dengan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa mendatang melalui unsur organisasi yaitu pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019), sedangkan menurut Moenir, (2016), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan”. Baik buruknya prestasi kerja/kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan memiliki pegawai yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja pegawai yang tinggi akan menguntungkan produktivitas organisasi hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai. Prestasi kerja harus selalu dijaga oleh pegawai, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Pegawai dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam

menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya manusia diharapkan akan selalu menjaga prestasi kerjanya, mencapai target yang ditetapkan dan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas organisasi. Pegawai dituntut mempunyai kualitas SDM yang baik dalam menjalankan semua tugas dan aktivitasnya sebagai bagian yang vital dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh organisasi, maka organisasi mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja. Mengingat begitu pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi, maka kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja pegawai, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karir diberikan, kemudian penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir masing-masing pegawai sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2016). Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini maupun di masa mendatang. Bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik, mereka sangat memungkinkan mendapatkan promosi atau kenaikan jenjang karir. Sebaliknya, pegawai yang memiliki prestasi kerja yang rendah dapat memperbaiki prestasi kerjanya melalui pendidikan dan pelatihan guna mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Setelah mengikuti program pengembangan karir, diperlukan penilaian terhadap prestasi kerja guna mengukur luaran dan tujuan program pengembangan karir. Dari sudut pandang pegawai, dengan adanya penilaian prestasi kerja, mereka dapat mengetahui hasil kerja dan juga kelemahan-kelemahan yang ada pada individu pegawai tersebut.

Ditinjau dari data empiris tentang penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja. Studi empiris yang dilakukan (Made dan Gusti, 2019). Dalam penelitiannya yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan karir dan prestasi kerja, hasil penelitiannya menemukan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hasil temuan penelitian (Made dan Gusti, 2019), tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ikhsan dkk,

2022). Studi empiris (Ikhsan dkk, 2022), menjelaskan temuan penelitian yang berbeda yaitu pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian dari (Ikhsan dkk, 2022), tersebut memberikan celah untuk penelitian yang akan dilakukan ini/penelitian lanjutan guna pengembangan keilmuan serta menghasilkan konseptual baru tentang pengembangan karir dan prestasi kerja. Hasil temuan penelitian (Made dan Gusti, 2019), yang menjelaskan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, bertolak belakang dengan hasil terdahulu yang dilakukan Ikhsan dkk, (2022), yang menjelaskan tentang penelitiannya yang berbeda yaitu pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan celah/gap researc untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Menurut Afandi, (2018) motivasi adalah suatu keinginan yang berkembang dari dalam diri seseorang sebagai akibat dijiwai, didesak dalam melaksanakan tugas dengan kesungguhan dan kesenangan agar hasil tugas tersebut dapat tercapai. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Ginawati, 2019).

Ditinjau dari data empiris tentang penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh motivasi dan prestasi kerja. Studi empiris yang dilakukan (Hendra, 2020). Dalam penelitiannya yang mengkaji tentang pengaruh motivasi dengan prestasi kerja, hasil penelitiannya menemukan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Namun hasil temuan penelitian (Khafidz, 2020), tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Hendra, 2020). Studi empiris (Khafidz, 2020), menjelaskan temuan penelitian yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan perbedaan temuan kedua penelitian tersebut merupakan gab reseach/celah penelitian dan memberikan gambaran untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang adakah pengaruh signifikan dari motivasi terhadap prestasi kerja. Pemilihan objek penelitian yang berbeda yang dipilih dalam penelitian ini diharapkan memberikan gambaran baru tentang karakteristik responden dan menghasilkan temuan penelitian yang berbeda.

Di dalam kehidupan organisasi atau lembaga yang didukung dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai, berarti organisasi tersebut berjalan sesuai dengan harapan, menjadi lembaga yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Bertumpu pada harapan organisasi terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai sangatlah wajar dan seimbang apabila diikuti oleh serangkaian penghargaan, seperti insentif, bonus dan berbagai bentuk motivasi kerja lainnya agar pegawai merasa dihargai sebagai bagian dari organisasi tersebut. Dengan system penghargaan yang baik dan wajar, pegawai akan merasa betah dan dapat menunjukkan prestasi kerja maksimal sesuai dengan bidang tugasnya. Upaya memotivasi pegawai bukanlah pekerjaan karena langkah memotivasi melibatkan hubungan mendasar yang terbangun dalam susunan organisasi menurut satuan kerja masing-masing di lingkungan organisasi tersebut (Hendra, 2020).

Fenomena mengenai pengembangan karir adalah pelatihan dan pengembangan diri yang berdampak terhadap kinerja. Jika organisasi memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada pegawai maka itu sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan dari hasil survei awal pengamatan peneliti di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep, diketahui bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal. Hal ini diduga karena dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir yang diberikan organisasi/tidak sesuai espektasi yang diharapkan pegawai dikarenakan rendahnya motivasi pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dan kajian empiris yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya, serta gap research hasil penelitian terdahulu, betapa pentingnya meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi ditinjau dari sisi pengembangan karir dan motivasi; selanjutnya penelitian tertatik melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep Yang Dimediasi Oleh Motivasi”.

Mengacu pada kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, menjadi referensi pada penelitian yang akan dilakukan dengan menguji variabel-variabel yang berhubungan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang belum mampu meningkat secara optimal. Variabel-variabel yang akan diuji berkaitan dengan prestasi kerja pegawai dalam penelitian ini. Upaya pengembangan karir dalam rangka untuk mendorong peningkatan prestasi kerja dewasa ini merupakan suatu tuntutan yang sangat penting dalam menentukan maju

mundurnya sebuah organisasi pelayanan publik khususnya di Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

Tuntutan tersebut disebabkan oleh semakin banyaknya permintaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan maupun kuantitas yang dihasilkan dari layanan yang diberikan. Hal ini menyebabkan proses pembenahan kedalam menjadi sangat penting seperti pembenahan kinerja pegawai menjadi suatu keharusan yang langsung berkaitan dengan masalah prestasi kerja mereka.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
2. Apakah pengembangan karir pengaruh langsung terhadap motivasi Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
3. Apakah motivasi pengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka disusun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi.

Manfaat penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis. Adapun tentang manfaat praktis dan manfaat teoritis yang dimaksud yaitu:

1) Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan kepada Pimpinan dan Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep dalam rangka meningkatkan prestasi kerja melalui pengembangan karir dan motivasi.

2) Manfaat Teoritis

- Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan konsetual baru penelitian.
- Bagi pengembang ilmu, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya di bidang ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang pengembangan karir, motivasi dan prestasi kerja pegawai.
- Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, pemikiran/referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian berkaitan ilmu MSDM khususnya yang mengkaji tentang pengembangan karir, motivasi dan prestasi kerja pegawai.
- Bagi Akademisi, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk menambah khasanah lilteratur perpustakaan Universitas Wijaya Putra.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.

1. Hubungan antara pengembangan karir dengan prestasi kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019), mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut Hasibuan, (2020), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Hasil penelitian terdahulu Hendra, (2020) dan Irene dan Winarto (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Hubungan antara pengembangan karir terhadap motivasi

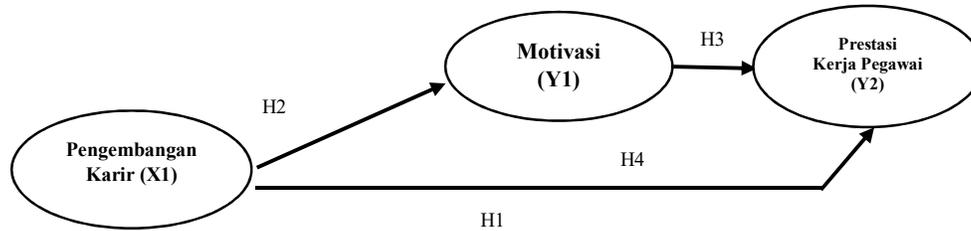
Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins & Judge, 2019). Motivasi kerja merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya (Afandi, 2018). Hasil penelitian terdahulu Alwan dkk, (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan motivasi terhadap prestasi kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental emosional yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2020). Hasil penelitian terdahulu Hendra, (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4. Hubungan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi

Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins & Judge, 2019). Menurut Siagian, (2019), mengartikan prestasi kerja adalah seluruh kekaryaannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi kerja merupakan kondisi emosional yang ada pada diri manusia yang mengarah pada usaha pencapaian hasil yang sesuai dengan kebutuhannya Sedarmayanti, (2019). Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja merupakan kekinian/*noverty* penelitian yang belum ditemukan pada penelitian terdahulu, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran yang penulis bangun berdasarkan hasil penelitian terdahulu, yang menggambarkan korelasi untuk mendukung penelitian. Adapun hipotesis penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini meliputi:

- H1: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
- H2: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
- H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
- H4: Secara tidak langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research

result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150)

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intreprestasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan. Teknik analisis data menggunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga dan dikenai generalisasi (Sugiyono, 2019). Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang berjumlah 42 orang.

Menurut Arikunto, (2019), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penentuan pengambilan sampel sebagai berikut, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi maka dapat menentukan kurang lebih 25-30% dari jumlah subjek tersebut namun jika jumlah subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang dan dalam pengumpulan datanya menggunakan angket sebaiknya subjek tersebut diambil seluruhnya. Metode pengambilan sampel menggunakan Total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yang ada Kecamatan Lenteng

Kabupaten Sumenep yakni sebanyak 42 pegawai yang selanjutnya dijadikan responden penelitian.

3. HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)

Variabel Laten	Nilai CR	Nilai CA
Motivasi	0.934	0.914
Pengembangan Karir	0.913	0.891
Prestasi Kerja Pegawai	0.962	0.956

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Kriteria ini digunakan untuk mengukur keandalan berdasarkan korelasi diantara variabel indikator yang diamati. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,80-0,90. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE

Variabel Laten	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi	0,702	Valid
Pengembangan Karir	0,570	Valid
Prestasi Kerja Pegawai	0,681	Valid

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Path Pada Model *Structural*

Relasi	Original Sample	P-Values	Keterangan
Pengembangan Karir → Prestasi Kerja Pegawai	0.056	0.585	Tidak Signifikan
Pengembangan Karir → Motivasi	0.504	0.000	Signifikan
Motivasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.333	0.004	Signifikan
Pengembangan Karir → Motivasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.168	0.017	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan *smartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil tentang uji signifikansi koefisien path menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak signifikan karena nilai P-value > sig. 0,05 (H3) Variabel signifikan karena nilai P-value < sig. 0,05 (H1, H2, H4, H5, H6 & H7).

Tabel 4 Hasil Uji Path Coefficients

Relasi	P-Values	Keterangan
Pengembangan Karir → Prestasi Kerja Pegawai	0.585	Tidak Signifikan
Pengembangan Karir → Motivasi	0.000	Signifikan
Motivasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.004	Signifikan
Pengembangan Karir → Motivasi → Prestasi Kerja Pegawai	0.017	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan nilai *p-values* pada dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.585 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.585 > 0.05$, hipotesis 3 ditolak.

2. Uji pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap motivasi sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 4 diterima.

3. Uji pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, hipotesis 5 diterima.

4. Uji pengaruh pengembangan kari terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dan motivasi sebesar 0.017 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0.017 < 0.05$, hipotesis 7 diterima.

Tabel 5 Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pengembangan karir → Prestasi kerja pegawai	0.056	Pengaruh Positif
Pengembangan karir → Motivasi	0.504	Pengaruh Positif
Motivasi → Prestasi kerja pegawai	0.333	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2024

Hasil pengaruh langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.056, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai; pengembangan karir terhadap motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.504, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap motivasi; motivasi terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.333, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap prestasi kerja pegawai

Tabel 6 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pengembangan karir → Motivasi → Prestasi kerja pegawai	0.168	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa hasil analisis pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0.168. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, artinya bahwa pengembangan karir tidak mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengembangan karir tidak berdampak terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir tidak mampu menciptakan prestasi kerja pegawai dalam organisasi khususnya pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis 3 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS tentang koefisien path, bahwa nilai perhitungan p value menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.585 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pengembangan karir karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ikhsan et.al, (2022) dan Paulinus, (2020) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengembangan karir sebenarnya telah digunakan oleh Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di internal organisasi tersebut dan tidak sesuai dengan tujuan dikarenakan pengembangan karir tidak berjalan dengan maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi, artinya bahwa pengembangan karir mampu membuat perubahan terhadap motivasi.

Pengembangan karir berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi yang telah ditetapkan organisasi di Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir mampu menciptakan motivasi dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS tentang koefisien path, bahwa nilai perhitungan p value menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap motivasi sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga pengembangan karir memiliki perubahan berarti karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Yusuf et.al, (2022) dan Alwan et.al, (2023) tentang hubungan antara pengembangan karir dengan motivasi, hasil penelitiannya mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengembangan karir sebenarnya telah digunakan pimpinan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai sesuai yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti pengembangan karir semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya peningkatan motivasi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai semakin optimal.

Motivasi berdampak positif terhadap nilai-nilai yang terdapat pada prestasi kerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi khususnya di lingkungan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan prestasi kerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya

pada lingkungan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Anang et.al, (2023) dan Khafidz, (2020) tentang hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai, hasil penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS tentang koefisien path, bahwa nilai perhitungan p value menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0.004 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Motivasi sebenarnya telah digunakan dilingkungan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti motivasi semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja pegawai.

4. Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai yang Dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening, artinya bahwa motivasi mampu memediasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai sehingga mampu membuat perubahan yang semakin optimal.

Pengembangan karir berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja pegawai dan motivasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu memediasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan

karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening, hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan studi empiris belum ditemukan penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Oleh sebab itu, hal ini akan menjadi novelty penelitian.

Motivasi dapat mendorong seorang pegawai dalam memberikan output pekerjaan. Motivasi dapat membuat prestasi kerja pegawai menjadi lebih cepat dan maksimal. Motivasi dapat membuat pegawai untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing pegawai. Motivasi dan prestasi kerja pegawai yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta prestasi kerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS tentang koefisien path, bahwa nilai perhitungan p value menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 0.017 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) sehingga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan.

Pengembangan karir sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti pengembangan karir semakin meningkat sehingga tujuan organisasi tercapai serta terwujudnya prestasi kerja pegawai. This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28) Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh

pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63) The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

5. PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.
4. Secara tidak langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep yang dimediasi oleh motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-). Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, P., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. K., & Bramastyo, K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., Indri, et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, UNTAG Surabaya, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Diana, Z., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.

- Gazali, S., et al. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 1–98.
- Ginawati, M. (2019). Pengaruh locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 253–263.
- Hendra, L. (2020). Pengaruh pengembangan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Bekasi Surya Pratama. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(2).
- Ikhsan, M., & Nursanjaya, N. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. *NEGOTIUM: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & N. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan, dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)*, 1(2), Maret 2020.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, M. (2016). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pradnyana, I. M. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi (Edisi ke-12)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemantri, I., Asep, et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation, and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.