

**Faktor yang Mempengaruhi *Work Performance* pada Karyawan Sicepat Ekspres di Jakarta**

**Raihan Aqshal Gunawan**

Fakultas Ekonomi, Universitas  
Negeri Jakarta, Indonesia

Email: raihanaqshalgunawan@gmail.com

**Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si**

Fakultas Ekonomi, Universitas  
Negeri Jakarta, Indonesia

Email:

**Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M**

Fakultas Ekonomi, Universitas  
Negeri Jakarta, Indonesia

Email:

***ABSTRACT***

*This study aims to: 1) Analyze the effect of work motivation on job satisfaction of employees of Sicepat Express, 2) Analyze the effect of career development on job satisfaction of employees of Sicepat Express, 3) Analyze the effect of work motivation on employee performance of Sicepat Express, 4) Analyze the effect of development careers on employee performance in Sicepat Ekspres. This study uses quantitative research methods with the help of Amos software version 23. The sampling technique uses purposive sampling with a total sample of 200 respondents. This research is a survey research in the form of a questionnaire to see the effect of the variables. Based on the results, it was found that motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, career development has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*

***Keyword: work motivation, career development, job satisfaction, and work performance***

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan sicepat ekspres, 2) Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan sicepat ekspres, 3) Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sicepat ekspres, 4) Menganalisa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sicepat ekspres. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bantuan software Amos versi 23. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel berjumlah 200 responden. Penelitian ini merupakan penelitian survey berupa kuisioner untuk melihat pengaruh dari variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu perusahaan dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi harus dianalisa oleh perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh The Boston Consulting Group (BCG) melihat negara Indonesia memiliki kinerja yang tergolong rendah dan kurangnya tenaga kerja yang berkualitas. Rendahnya kinerja membuat Indonesia tidak siap menghadapi pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat melalui Human Development Index (HDI). Human Development Index memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia disuatu negara maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut (CnbcIndonesia, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhinya adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Indonesia. Sehingga kinerja yang dilakukan masih belum optimal (bps.go.id, 2021). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyduhik et al. (2016) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviannand et al. (2017) juga mengatakan pengembangan karir dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kinerja karyawannya belum optimal adalah PT. Sicepat Ekspres yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa berfokus pada pelayanan jasa pengiriman barang yang mencakup seluruh wilayah Indonesia. Alasan memilih objek tersebut karena fenomena yang sering terjadi, seringkali karyawan PT. Sicepat Ekspres menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu nilai rata-rata hasil kerja karyawan yang menurun.

Jasa kurir Sicepat Ekspres mengalami peningkatan volume pengiriman hingga 32 persen di mana sebelumnya tahun 2021 pertumbuhan volume pengiriman hingga 93 persen, dengan rata-rata pengiriman paket sebanyak 2,8 juta paket per hari. Namun hal itu tidak berjalan sesuai dengan target pencapaian yang diharapkan (republika.co.id, 2022). Sicepat Ekspres juga tak pernah menampik adanya pengiriman paket yang tidak sesuai. Namun, dari total 100 persen, itu hanya sekitar 3-5 persen saja. Dan yang diberitakan saat ini mungkin hanya ada 1-2 persen, itu pasti akan selalu ada terkait masalah keterlambatan pengiriman (merdeka.com, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dinyatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam perusahaan. Dengan demikian penelitian ini berjudul "Faktor yang Mempengaruhi Work Performance pada Karyawan Sicepat Ekspres di Jakarta".

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual maupun luar individu yang berpengaruh secara signifikan. Malthis (2017) menyatakan terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/ seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang

dicurahkan, dan (3) dukungan perusahaan. Sutrisno (2016) juga mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Indikator merupakan pedoman yang dipakai dalam mengukur variabel kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Berdasarkan dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka peneliti menyatakan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang pimpinan perusahaan harus memiliki teknik yang dapat menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Stefan Invanko dalam Hamli Arif Yusuf (2018) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Kadarisman (2017) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Maslow dalam Hosnawati (2016) yang mengungkapkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu : 1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. aktualisasi diri.

Berdasarkan pernyataan beberapa pendapat ahli diatas, dapat dinyatakan bahwa indikator motivasi kerja terdiri atas faktor individu, luar individu, penghargaan, serta aktualisasi diri. Semakin tinggi motivasi semakin tinggi juga kinerja karyawan dalam bekerja.

### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Handoko dalam Kurniati, dkk (2019) menyebutkan titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan karena setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya, dan keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh adanya minat dalam diri individu. Hartati dalam Nugrohowati (2020) menambahkan konsekuensi dari hal tersebut adalah karyawan mempersepsi secara negatif pengembangan karirnya.

Priansa (2017) karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Sejalan dengan hal tersebut, Henry Simamora (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi : 1) Mutasi yang terdiri meliputi Promosi, Rotasi,

Demosi 2) Penempatan yang terdiri meliputi Pendidikan, Pengetahuan kerja, dan Pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses perubahan suatu keadaan atau kondisi tertentu ke arah yang positif melalui serangkaian posisi, pekerjaan atau jabatan.

### Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

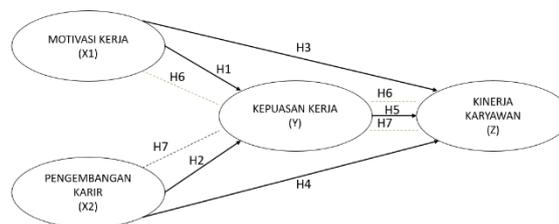
Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan, Wexley & Yulk dalam Handayani (2018). Sedangkan menurut Jennifer & Gareth dalam Handayani (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan-perasaan dan keyakinan-keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang perusahaan mereka sebagai suatu keseluruhan.

Abdurrahmat (2017) juga mengungkapkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang. Howell & Diboye dalam Munandar (2020) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka dan tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan, kepuasan kerja juga mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan diatas, maka kerangka berpikir yang menunjukkan hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian  
Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (Motivasi Kerja)
- X2 : Variabel Bebas (Pengembangan Karir)
- Y : Variabel Intervening (Kepuasan Kerja)
- Z : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
- ➔ : Arah Hubungan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 200 responden yang bekerja di Sicepat Ekspres lebih dari satu tahun, berusia 20-40 tahun, dan berdomisili di DKI Jakarta. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode purposive sampling. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara daring melalui google form. Karakteristik dalam penelitian ini meliputi: lama bekerja, usia, domisili, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

### Hasil Analisis Data

Untuk mengolah skor, pada penelitian ini menggunakan statistika deskriptif. Deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yang terdiri empat variabel yaitu motivasi kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 1.  
Nilai Statistika Deskriptif

Variabel	Std. Deviasi	Mean
Motivasi Kerja	7.498	36.24
Pengembangan Karir	8.582	48.18
Kepuasan Kerja	4.727	24.51
Kinerja Karyawan	6.189	32.14

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Data yang diperoleh menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki standar deviasi tertinggi dan terendah dengan indikator yang tidak sesuai dengan para karyawan Sicepat Ekspres di Jakarta.

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas instrument yang ada pada penelitian ini diuji menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Tabel 2.  
Uji Validitas dan Realibilitas

Variabel	Indikator	<i>Factor Loading</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,871	0,96	0,76	Valid &
	X1.2	0,838			Reliabel
	X1.3	0,860			
	X1.4	0,673			
	X1.5	0,876			

	X1.6	0,881				
	X1.7	0,888				
	X1.8	0,886				
	X1.9	0,875				
<b>Pengembangan</b>	X2.1	0,828	0,96	0,65	Valid	&
<b>Karir</b>	X2.2	0,811			Reliabel	
	X2.3	0,756				
	X2.4	0,778				
	X2.5	0,715				
	X2.6	0,797				
	X2.7	0,614				
	X2.8	0,790				
	X2.9	0,852				
	X2.10	0,755				
	X2.11	0,769				
	X2.12	0,782				
<b>Kepuasan Kerja</b>	Y1	0,822	0,93	0,68	Valid	&
	Y2	0,835			Reliabel	
	Y3	0,823				
	Y4	0,803				
	Y5	0,770				
	Y6	0,798				
<b>Kinerja</b>	Z1	0,784	0,94	0,67	Valid	&
<b>Karyawan</b>	Z2	0,782			Reliabel	

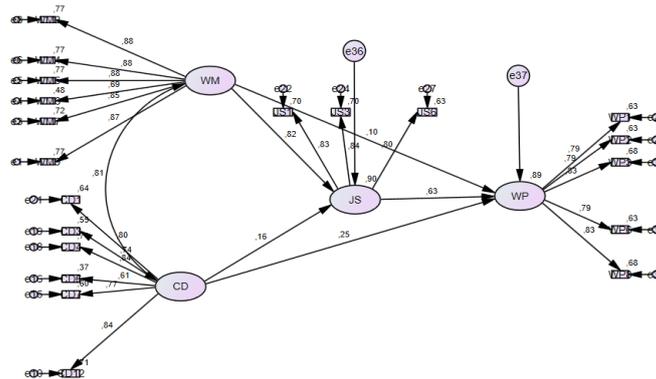
Z3	0,824
Z4	0,791
Z5	0,817
Z6	0,779
Z7	0,791
Z8	0,824

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Dari tabel di atas, dapat diketahui semua variabel dikatakan valid karena memiliki nilai > 0,5 dan Construct Reliability (CR) >0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) >0,5.

### Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis

Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA) dilakukan sebelum menguji kelayakan model. Uji CFA bertujuan untuk mengkonfirmasi ketepatan indikator dalam mengukur variabel, dilakukan dengan cara bertahap hingga memenuhi model yang tepat sesuai index cut off point. Selanjutnya dilakukan uji kelayakan model menggunakan goodness of fit.



Gambar 2. Model setelah modifikasi  
Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Tabel 3.  
Evaluasi Goodness of Fit Indices Sesudah Modifikasi

<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Index Cut of Point</i>	<b>Nilai pada Penelitian</b>	<b>Kesimpulan</b>
Chi-square	Diharapkan kecil	159,172	Diharapkan kecil
Probabilitas	≥ 0,05	0,592	<i>Good Fit</i>
RMSEA	≤ 0,08	0,002	<i>Good Fit</i>
CMIN/DF	≤ 2,00	0,971	<i>Good Fit</i>
GFI	≥ 0,90	0,927	<i>Good Fit</i>
AGFI	≥ 0,90	0,907	<i>Good Fit</i>
TLI	≥ 0,95	1,002	<i>Good Fit</i>
CFI	≥ 0,95	1,000	<i>Good Fit</i>

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengujian fit model ini membuktikan bahwa terdapat peningkatan kesesuaian fit model pada seluruh aspek goodness of fit dan dapat dilanjutkan.

### Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.  
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	CR	P	Hasil
H1	Work Motivation → Job Satisfaction	8,887	***	Diterima
H2	Career Development → Job Satisfaction	1,914	,056	Ditolak
H3	Work Motivation → Work Performance	,485	,628	Ditolak
H4	Career Development → Work Performance	2,860	,004	Diterima
H5	Job Satisfaction → Work Performance	2,742	***	Diterima
H6	Work Performance → Job Satisfaction → Work Performance	2,707	,004	Diterima
H7	Career Development → Job Satisfaction → Work Performance	1,680	,045	Ditolak

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat bahwa tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan rincian sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis H1 menunjukkan pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $8,887 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Hipotesis H1 diterima.
2. Hasil uji hipotesis H2 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $1,914 < 1,960$  dan nilai p-value  $0,056 > 0,05$  dengan demikian Hipotesis H2 ditolak.
3. Hasil uji hipotesis H3 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $0,485 < 1,960$  dan nilai p-value  $0,628 > 0,05$  dengan demikian Hipotesis H3 ditolak.
4. Hasil uji hipotesis H4 menunjukkan pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $2,860 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,004 < 0,05$  dengan demikian Hipotesis H4 diterima.
5. Hasil uji hipotesis H5 menunjukkan pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $2,742 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$  dengan demikian Hipotesis H5 diterima.
6. Hasil uji hipotesis H6 menunjukkan pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR)  $2,707 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,004 < 0,05$  dengan demikian Hipotesis H6 diterima.
7. Hasil uji hipotesis H7 menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dengan nilai CR  $1,680 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,045 < 0,05$  dengan demikian Hipotesis H7 ditolak.

### Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, berikut merupakan pembahasan dari hasil pengujian hipotesis.

#### Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $8,887 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H1 diterima.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak adalah indikator WM9 yang memiliki jumlah responden sangat setuju (SS) sebanyak 91 orang dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 79 orang. Indikator WM9 mewakili dimensi motivasi kerja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berupa adanya dorongan dari dalam maupun luar individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Brahmasari (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

Apabila motivasi kerja dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H1 dalam penelitian ini dapat diterima.

#### **Tidak ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $1,914 < 1,960$  dan nilai p-value  $0,056 > 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H2 ditolak.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) terbanyak adalah indikator CD4 yang memiliki jumlah responden sangat tidak setuju (STS) sebanyak 14 orang dan responden yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang. Indikator CD4 tidak mewakili dimensi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kesetiaan tidak menjadi tolak ukur seseorang untuk pengembangan karirnya di suatu perusahaan. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres tidak merasakan pengembangan karir yang cukup baik sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum terpenuhi.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Disebabkan adanya perbedaan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian, tingkat pendidikan terakhir responden, serta jumlah responden yang diukur dalam penelitian ini.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvan (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka akan semakin besar juga kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Apabila pengembangan karir dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H2 dalam penelitian ini dapat ditolak.

#### **Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $0,485 < 1,960$  dan nilai p-value  $0,628 > 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi

bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H3 ditolak.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) terbanyak adalah indikator WM7 yang memiliki jumlah responden sangat tidak setuju (STS) sebanyak 12 orang dan responden yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 4 orang. Indikator WM7 tidak mewakili dimensi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dorongan internal dari dalam individu masih kurang untuk melakukan kinerja dengan baik. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres belum memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cetin & Askun (2018) yang menyatakan bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus, artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Disebabkan adanya perbedaan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian, tingkat pendidikan terakhir responden, serta jumlah responden yang diukur dalam penelitian ini.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Syafruddin (2021) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja secara baik dan optimal.

Apabila motivasi kerja dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 dalam penelitian ini dapat ditolak.

#### **Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $2,860 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,004 < 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H4 diterima.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak adalah indikator CD2 yang memiliki jumlah responden sangat setuju (SS) sebanyak 74 orang dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 93 orang. Indikator CD2 mewakili dimensi pengembangan karir yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan individu menjadi lebih baik. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres merasakan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan sangat baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Kakui & Gachunga (2016) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Napitupulu (2017) juga mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis diperkuat dengan hasil deskriptif statistik pada variabel pada variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada kedua variabel tersebut dengan nilai rata-rata jawaban responden berada pada interval tinggi. Sebagian besar responden merasakan bahwa semakin tinggi pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Parerung (2014) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Apabila pengembangan karir dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H4 dalam penelitian ini dapat diterima.

Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $2,742 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,004 < 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H5 diterima.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak adalah indikator JS6 yang memiliki jumlah responden sangat setuju (SS) sebanyak 77 orang dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 88 orang. Indikator JS6 mewakili dimensi kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berupa rasa puas atau kebanggaan yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2018) serta Febriyana (2016) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Apabila kepuasan kerja dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H5 dalam penelitian ini dapat diterima.

Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $2,707 > 1,960$  dan nilai p-value  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H6 diterima.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak adalah indikator JS6 yang memiliki jumlah responden sangat setuju (SS) sebanyak 77 orang dan responden yang memilih setuju (S) sebanyak 88 orang. Indikator JS6 mewakili dimensi kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berupa rasa puas atau kebanggaan yang dirasakan oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kasmir (2016) yang menyatakan jika karyawan merasa puas baik sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan maka hasil kerjanya pun akan berhasil baik. Gu dan Siu (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Murti dan Srimulyani (2017) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh

kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor pembentuk kepuasan kerja.

Apabila motivasi kerja melalui kepuasan kerja dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka H6 dalam penelitian ini dapat diterima.

### **Tidak ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.20 yang ditunjukkan dengan nilai t hitung (CR) sebesar  $1,680 < 1,960$  dan nilai p-value  $0,045 > 0,05$ . Hasil tersebut mengidentifikasi bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis H7 ditolak.

Sedangkan hasil dari analisis deskriptif didapatkan indikator pernyataan dengan jumlah responden yang memilih sangat tidak setuju (STS) dan tidak setuju (TS) terbanyak adalah indikator JS4 yang memiliki jumlah responden sangat tidak setuju (STS) sebanyak 12 orang dan responden yang memilih tidak setuju (TS) sebanyak 3 orang. Indikator JS4 tidak dapat mewakili dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang diterima karyawan tidak dirasa sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Cenderung dipaksakan dan harus dikejar sesuai target perusahaan. Dengan hasil analisis deskriptif yang demikian maka dikatakan karyawan Sicepat Ekspres tidak merasakan pengembangan karir yang baik melalui kepuasan kerja sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofur, dkk (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Disebabkan adanya perbedaan karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian, tingkat pendidikan terakhir responden, serta jumlah responden yang diukur dalam penelitian ini.

Apabila pengembangan karir melalui kepuasan kerja dikelola atau ditingkatkan dengan baik maka akan semakin tinggi kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan secara baik dan optimal. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, maka H7 dalam penelitian ini dapat ditolak.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan, semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan, tidak ada pengaruh sedikitpun baik itu peningkatan atau penurunan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, tidak ada pengaruh sedikitpun baik peningkatan atau penurunan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, semakin besar pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan, maka kinerja karyawan dari perusahaan tersebut akan semakin meningkat juga.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan, ada pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terjadi peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan, tidak ada pengaruh tidak langsung antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **Implikasi**

Hasil pada penelitian ini memiliki beberapa implikasi dari variabel yang sudah diketahui hasil serta hubungannya antara lain sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja yang menjadi variabel X1 dalam penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih responden adalah indikator WM9 dengan bunyi pernyataan “Saya merasa merupakan bagian dari kelompok”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa merupakan bagian dari kelompoknya sehingga mempengaruhi motivasi kerja. Dapat dikatakan bahwa jika seseorang merasa merupakan bagian dari dari kelompok tersebut maka akan semakin tinggi motivasi kerja yang dimilikinya. Motivasi tersebut berasal dari dalam maupun luar individu, jika merasa mendapatkan hal yang positif maka akan meningkatkan motivasi kerja.
2. Pada variabel pengembangan karir yang menjadi variabel X2 dalam penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih responden adalah indikator CD2 dengan bunyi pernyataan “Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi karyawan”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa pengembangan karir di perusahaan sangat terbuka bagi seluruh karyawan. Dapat dikatakan bahwa pengembangan karir bersifat terbuka sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Pada variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel Y dalam penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih responden adalah indikator JS6 dengan bunyi pernyataan “Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan/pimpinan perusahaan”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa didukung serta mendapat dukungan penuh dari atasan atau pimpinan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan merasa puas jika mendapatkan dukungan penuh dari atasan atau pimpinan perusahaan saat bekerja.
4. Pada variabel kinerja karyawan yang menjadi variabel Z dalam penelitian ini memiliki indikator dengan jumlah sangat setuju (SS) dan setuju (S) terbanyak yang dipilih responden adalah indikator WP5 dengan bunyi pernyataan “Saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja”. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja yang optimal. Dapat dikatakan bahwa karyawan senang menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya, hal itu dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan terhadap perusahaan tersebut.

### **Keterbatasan Penelitian**

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini mengalami beberapa keterbatasan yang dihadapi dan peneliti menyadari masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Pandemi Covid-19 yang membuat penelitian ini sempat terhambat beberapa waktu karena adanya lockdown perusahaan yang membuat peneliti sulit mengambil data lapangan.
2. Keterbatasan waktu yang dikeluarkan untuk penelitian ini membuat peneliti kurang memperdalam hasil penelitian secara maksimal.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di wilayah DKI Jakarta, sehingga pengumpulan kuisioner hanya sebentar yang menjadi kurang maksimal.

### **Saran**

Adapun saran yang diberikan peneliti agar dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan ataupun penyempurnaan penelitian selanjutnya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian
  - a) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja, didapatkan hasil indikator terendah adalah indikator WM6 dengan bunyi pernyataan “Saya merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak merasa puas apabila mengerjakan pekerjaan yang sulit dan mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, saran dari peneliti agar perusahaan harus bias membimbing karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang sulit dan diberikan target perusahaan yang sesuai dengan posisi bekerja.
  - b) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir, didapatkan hasil indikator terendah adalah indikator CD6 dengan bunyi pernyataan “Karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, saran dari peneliti agar perusahaan harus mampu mengadakan pelatihan dan mewajibkan seluruh karyawan mengikuti pelatihan yang diadakan.
  - c) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja, didapatkan hasil indikator terendah adalah indikator JS4 dengan bunyi pernyataan “Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak merasa sesuai menerima pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, saran dari peneliti agar perusahaan mampu memberikan pekerjaan yang sesuai dan layak dengan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan yang berbeda-beda.
  - d) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan, didapatkan hasil indikator terendah adalah indikator WM6 dengan bunyi pernyataan “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan belum mampu melakukan inovasi terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Oleh karena itu, saran dari peneliti agar perusahaan harus bisa memberikan inovasi serta wawasan yang lebih luas terhadap para karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a) Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang digunakan untuk menilai besarnya proporsi antar variabel, pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang lemah. Sehingga masih terdapat variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan lebih mampu menjelaskan kontstruk variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi

peneliti yang tertarik untuk menganalisis variabel lainnya yang diprediksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b) Apabila peneliti lain ingin menggunakan variabel yang sejenis, disarankan untuk meningkatkan hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dengan menambah atau menggunakan variabel yang berhubungan dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, I. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Chitose Internasional Tbk.). *E-Proceeding Of Management*, 2(2), 1232–1238.
- Ayub dan Rafif. (2011). The Relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332–347.
- Bayu, M. R. K. (2022). Sicepat Bantah Keterlambatan Jasa Pengiriman Barang. *merdeka.com*.
- Bianca, A. (2013). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, 1, 334–340.
- Brahmasari dan Supriyitno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Chin, T., Li, G., Jiao, H., Addo, F., & Jawahar, I. M. (n.d.). Career sustainability during manufacturing innovation: A review, a conceptual framework and future research agenda. *Career Development International*, 24(6), 509–528. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CDI-02-2019-0034>
- CnbcIndonesia. (2021). *Fakta-Fakta Terbaru PHK Massal Sicepat Ekspres*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220317085617-4-323453/fakta-fakta-terbaru-phk-massal-sicepat>
- Dita Purnamasari. (2013). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi penyediaan dan penggunaan informasi akuntansi pada UMKM di Kecamatan Rumbai Pesisir*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.
- Dobre Ovidiu Iluita. (2013). Employee Motivation and Organizational Performance. *Review of Applied Socio-Economic Research* 2447-6172, 5(1), 53.
- Dr. Ram Kumar Balyan, Dr. Vikamender Singh Balyan, M. S. B. (2011). *Performance Management* (First Edit). Himalaya Publishing House.
- Erisandi, D. (2021). Motivasi Kerja Pegawai. *Kementerian Keuangan Republik Indonesia*.
- Febrian Kurnia. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta)*. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Febriansyah. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening*. Umsida.

- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 3–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Erlangga.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2007.24634438>
- Hameed dan Waheed. (2011). Employee Development And Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal Of Business and Social Science, 2*, 13.
- Henle CA & Blanchard AL. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues, 3*(20), 383–400.
- Joseph F Hair. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited.
- Kakui dan Gachunga. (2016). Effects of career development on employee performance in the public sector : a acase of national cereals and produce board. *The Strategic Journal Of Business And Change Management, 3*(19), 308–342.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Masyduhak, Ali, Hapzi dan Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management, 4*(10), 01–10.
- Murti Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)* (Vol. 2). STIE Perbanas Surabaya.
- Napitupulu, S. (2017). The impact of career development on employee performance : an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review Of Public Administration, 3*, 276–299.
- Noer, M. (2019). Pentingnya Program Pengembangan Karir bagi Karyawan. *Presenta.co.id*.
- Nursyahputri, S. . (2019). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk). *Jurnal Ecodemia, 3* No. 2, 238–247.
- Octaviannand, Ramona, Panjaitan, Nurmala K., dan Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice, 08*, 08.
- Prayitno. (2022). *Modal Sosial Masyarakat Dalam Pengembangan Desa Tangguh Covid-19 di Desa Wisata Pujon Kidul*. CV. AE MEDIA GRAFIKA.

- Prof. Dr. Siswoyo Haryono. (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISRAEL PLS*. Luxima Metro Media.
- Rangel Sousa Simoes, Riana Costa, Subudi Gede, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3463–3476.
- Riniwati H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Robbins. (2006). *Organizational Behavior* (Tenth Edit). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saeed Rashid. (2013). Impact of Customer Relationship Management on Customer Satisfaction. *World Applied Sciences Journal*, 26(10), 1653–1656.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama.
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*(A. Nuryanto. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41, 213–226. <https://doi.org/https://doi:10.1037/a0015167>
- Victoria Büsch et al. (2010). Determinants of work motivation and work ability among older workers and implications for the desire for continued employment. *comparative population studies*, 35, 4.
- Wijono, S. (n.d.). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yogi Ardhi. (2022). Target Peningkatan Volume Pengiriman Ekspedisi Sicepat.