



## Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Career Path

Ramara Deva<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Cindy Kartika Dewi<sup>3</sup>, Rendarisa Ramadhani<sup>4</sup>, Roddyan Alianissa<sup>5</sup>, Vita Gavirania Maharani<sup>6</sup>, Widyastuti Wulandari<sup>7</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [ramaradiva@gmail.com](mailto:ramaradiva@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [achmad.Fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.Fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [cindykartika173@gmail.com](mailto:cindykartika173@gmail.com)

<sup>4</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [rendaresaramadhani@gmail.com](mailto:rendaresaramadhani@gmail.com)

<sup>5</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [dianalnssa@gmail.com](mailto:dianalnssa@gmail.com)

<sup>6</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [pgaviraniia@gmail.com](mailto:pgaviraniia@gmail.com)

<sup>7</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: [widyastutiwulandari5@gmail.com](mailto:widyastutiwulandari5@gmail.com)

Corresponding Author: Ramara Deva<sup>1</sup>

**Abstrak:** Dalam sebuah artikel ilmiah, riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting. Teori hubungan atau pengaruh antar faktor diperkuat oleh riset sebelumnya atau penelitian yang relevan. Artikel ini mereview pengaruh career path, yaitu: Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya kerja suatu Literature Review Manajemen Kinerja. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh variabel satu sama lain untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Motivasi Kerja terhadap Carer Path; 2) Lingkungan Kerja terhadap Carer Path; 3) Budaya Kerja terhadap Carer Path;

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Budaya Kerja, *Career Path*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah.

Sebuah fenomena yang telah diamati di masyarakat kita, terutama di dunia kerja, tidak banyak orang yang tahu persis apa jalur karir yang bisa dimiliki seseorang. Jika seseorang yang bekerja dalam berjualan hanyalah seorang tenaga penjual, ia tidak akan memiliki kesempatan karir yang jelas. Tantangan penjualan sebenarnya menyimpan banyak minat bagi mereka yang tertarik. Keterampilan menjual dapat dipelajari seiring berjalannya waktu. Salah

satunya cara dalam memperoleh keterampilan ini adalah melalui hal baru, kesabaran, dan ketekunan. Hambatan mendasar terletak pada pola pikir saat ini untuk cepat berhasil. Sikap menerima penolakan adalah perbedaannya. Agar berhasil dalam penjualan, seseorang harus tanpa kompromi dan optimis.

Berdasarkan fenomena di atas, di mana masih terbatasnya orang-orang dengan faktor jenjang karir dan tantangan pekerjaan. Sebagai akibat dari kurangnya dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka, kurangnya preferensi terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka, dan kurangnya disiplin mereka, budaya kerja perusahaan berdampak negatif pada kinerja.

Sikap hidup selaku ukuran yang menjadi ciri, kerutinan, yang merupakan dorongan untuk berjuang dalam sebuah kelompok yang tercermin dalam sikap dan perilaku merupakan landasan budaya kerja. Dalam hal ini, jam kerja yang menyebabkan perusahaan tidak selalu memiliki budaya kerja yang baik. Beberapa karyawan masih menganggap itu terlalu berat bagi mereka karena peningkatan lembur yang tiba-tiba. Semangat kerja karyawan menderita akibat jadwal kerja yang tidak efisien, yang jika dibiarkan akan menyebabkan lingkungan kerja yang negatif ditandai dengan kurangnya disiplin, keengganan untuk maju secara profesional karena kurangnya sumber daya, dan kurangnya kerjasama antar pekerja. Akibatnya, kinerja karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang akan terganggu.

Tempat kerja, fasilitas, kebersihan, penerangan, ketentraman, dan hubungan kerja antar manusia adalah semua aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada praktik pekerjaan. Lingkungan kerja juga meliputi prasarana dan sarana kerja secara keseluruhan di sekitar karyawan yang menjalankan tugasnya, sehingga karyawan akan merasa lebih baik terhadap dirinya sendiri. Penerangan ruangan yang kurang baik, penataan peralatan kantor yang kurang baik, ketiadaan sarana dan prasarana, serta kurangnya keramahan antar rekan kerja, semuanya menunjukkan buruknya lingkungan kerja di lapangan.

Kinerja akan terganggu akibat motivasi kerja yang rendah. Tanpa motivasi, tidak mungkin mencapai hasil yang baik dengan kinerja karyawan yang rendah karena motivasi itu sendiri diperlukan agar tercapai tujuan perusahaan. Seorang pekerja dengan banyak dorongan bekerja keras untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya dan selalu berusaha untuk meningkatkan dirinya dan pekerjaannya.

### **Rumusan masalah**

Hal ini dimungkinkan untuk merumuskan masalah yang akan dibahas untuk membangun hipotesis untuk penelitian lebih lanjut berdasarkan latar belakang, yaitu:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap career path?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap career path?
- 3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap career path?

## **KAJIAN TEORI**

### **Career path**

Suatu kondisi yang menunjukkan kemajuan individu dalam suatu organisasi dengan career path yang telah ditentukan adalah pengembangan karir. (Wiliandari, 2019). Di sisi lain menurut (Wiliandari, 2019) career path karyawan adalah proses dimana tugas, hak, dan statusnya dinaikan ke jenjang yang lebih atas dalam suatu organisasi.. Keberhasilan kerja dipengaruhi oleh kinerja, komitmen, kepuasan kerja, disiplin, penghargaan, kepatuhan, pembelajaran serta penyuluhan, pimpinan, kewajiban kerja, dan dorongan kerja, menurut indikator pembangunan (Wiliandari, 2019). Di sisi lain menurut (Bahri & Nisa, 2017) Istilah dalam career path, menurut dari definisi lain, sebagai peningkatan kapasitas karyawan untuk

memenuhi tuntutan profesional yang berubah serta tuntutan pelanggan, staf, manajer, atau pemangku kepentingan lainnya, serta perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

Menurut (Li & Teori, 2010), berbagai macam indikator yang dapat ditinjau dalam peningkatan karir yaitu:

a. Sikap keadilan pada pekerjaan

Jika standar perkembangan dilandasi pada peninjauan karyawan yang rasional dan terkenal, maka perlakuan adil akan tercapai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Sebagian besar pegawai ingin atasan mereka agar terlibat langsung dalam perencanaan karir mereka. Berikan saran kepada pegawai tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan, sehingga mereka menyadari potensi masalah yang perlu ditangani adalah salah satu bentuk perhatian. Pada gilirannya, karyawan di sisi lain, dapat belajar dari saran ini langkah awal apa yang wajib mereka ambil guna menaikkan kesempatan perkembangan mereka.

c. Data tentang bermacam kesempatan perkembangan

Mayoritas pekerja mengantisipasi mempunyai saluran ke data mengenai kesempatan perkembangan. Saluran ini penting jika seleksi internal yang kompetitif digunakan untuk mengisi posisi yang terbuka. Pegawai akan dengan mudah berasumsi hingga prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan kesempatan dipertimbangkan jika seperti itu akses tidak ada atau sangat dibatasi.

d. Mempromosikan minat ini diperlukan.

Pendekatan yang dapat beradaptasi dan proaktif adalah cara terbaik untuk membangkitkan minat karyawan dalam kemajuan karir. Artinya, keinginan untuk memajukan karir seseorang sangat individualistis. Umur, gender, macam dan karakter kerja, tingkat pembelajaran dan penyuluhan, total tanggung jawab, dan variabel lain dipertimbangkan oleh seorang karyawan. Tingkat minat seseorang dalam mengembangkan karirnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor tersebut.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun kebanyakan orang setuju bahwa setiap orang ingin maju, bahkan dalam karir mereka, ada standar yang berbeda untuk sukses. Tingkat kesenangan, yang pada kondisi terakhir tidak serta merta berarti memenuhi kedudukan tinggi di tempat kerja, itulah yang menyebabkan perbedaan organisasi tetapi juga berarti siap menerima kenyataan bahwa seseorang dibatasi oleh berbagai faktor. Meskipun dia belum banyak menaiki tangga karier, pekerja itu puas jika dia dapat mencapai tingkat tertentu. Dalam arti sempit, Mengetahui bahwa seseorang telah mencapai sesuatu memberikan satu kepuasan hasil tertinggi yang mungkin dan bahwa mencoba untuk mendaki anak tangga yang lebih tinggi tidak ada gunanya karena itu tidak mungkin.

Menurut (Wahyuni, 2014) ada tiga fase career path, Gambar 2.1 menunjukkan fase-fase dibawah ini.



**Gambar 1. Fase Pengembangan Karir**

(Wahyuni, 2014) Menurutnya, program career path memiliki tiga fase, yaitu :

- Fase Perencanaan

Kegiatan menyelaraskan rencana karyawan dan rencana perusahaan mengenai karir di lingkungan merupakan bagian dari tahap perencanaan ini.

- Fase Pengarahan

Tahap pembekalan ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, khususnya dengan mengidentifikasi karir yang diinginkan dapat mengatur langkah-langkah yang diperlukan.

- Fase Pengembangan

Karyawan menggunakan ini sebagai masa tenggang untuk menyelesaikan persyaratan untuk pindah dari satu posisi yang diinginkan ke posisi lain. Karyawan dapat berpartisipasi dalam kegiatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam persiapan untuk posisi yang diinginkan selama fase ini. Oleh karena itu, karyawan harus berusaha untuk mewujudkannya. inisiatif dan kreativitas mereka, yang dapat membantu mereka dalam memperoleh posisi saat ini atau masa depan

Career Path sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Publika et al., 2015), (Apriliyani et al., n.d.), (S, 2020),

## Budaya Kerja

Menurut (Ariani et al., 2020) Budaya kerja adalah perbuatan yang dilandasi oleh nilai-nilai dan cara pandang terhadap kehidupan yang telah mendarah daging dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi. Itu dibentuk oleh perilaku dan keyakinan yang muncul sebagai pekerjaan. Menurut (Pustaka et al., 2018) Budaya kerja adalah sesuatu yang harus diperhatikan saat melakukan bisnis atau untuk meningkatkan kinerja produktivitas karyawan serta mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Hal ini dilakukan dengan kesadaran masing-masing karyawan khususnya, sikap kepatuhan sukarela terhadap semua peraturan dan kesadaran akan tanggung jawab seseorang.

Budaya kerja komunitas ialah kumpulan ide dasar atau program mental yang boleh dipaki untuk mengembangkan kolaborasi dan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, budaya kerja dapat dipecah menjadi dua bagian (Pustaka et al., 2018) :

- Sikap tentang pekerjaan, terutama seberapa baik Anda lakukan dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, menikmati kesibukan di tempat kerja, atau merasa seperti Anda harus melakukan sesuatu hanya untuk bertahan hidup;
- Di tempat kerja, perilaku seperti rajin, berkomitmen, bertanggung jawab, hati-hati, teliti, dan hati-hati serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempelajari tanggung jawab mereka dan keinginan untuk membantu karyawan lain atau sebaliknya.

(P. B. Kerja et al., n.d.) Definisikan budaya sebagai seperangkat keyakinan mendasar yang telah dipelajari oleh kelompok tertentu untuk diformalkan untuk menangani masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, sehingga memudahkan anggota baru untuk memahami di masa lalu cara berpikir yang benar Tentang masalah dan perasaan.

Menurut teori (Salsabila & Anitra, 2021), ada beberapa indikator budaya kerja:

- Disiplin, didefinisikan sebagai kepatuhan setiap karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Karyawan yang patuh menunjukkan kepribadian dengan menegakkan aturan yang baik, memaksakan kewajiban pada mereka, dan menjaga disiplin dalam kehadiran dan pakaian.
- Keterbukaan, Artinya agar perusahaan menjadi relevan, karyawan harus siap memberi dan menerima semua masukan yang benar dari rekan kerja. Karyawan yang mampu bersikap terbuka dan jujur tentang pendapatnya di tempat kerja dikatakan terbuka.
- Saling Menghargai, Indikator ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa karyawan memperlakukan rekan kerja mereka dengan saling menghormati, menghargai opini pegawai lain, dan mengakui bahwa orang lain berhak melaksanakan apa yang mereka inginkan.
- Kerjasama, Dalam perihal ini kolaborasi berarti setiap karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berpartisipasi dan terlibat dalam pada suatu kegiatan.

(Ali et al., 2022) mendefinisikan budaya sebagai seperangkat keyakinan mendasar bahwa kelompok tertentu belajar untuk menangani adaptasi internal dan eksternal dan masalah integrasi. Pengetahuan, struktur kerja, kewajiban pegawai, ide, dan tujuan hasil merupakan pengaruh budaya kerja. Faktor-faktor ini akan berdampak pada budaya tempat kerja perusahaan atau organisasi.

Menurut dari teori (Ii, n.d.) ada beberapa indikator budaya kerja:

- Kebiasaan

Sikap organisasi pegawai, atau sikap yang didasarkan pada pemahaman atas kekuasaan dan tanggungjawab, keleluasaan atau kedaulatan, dan bertanggung jawab di tempat kerja, baik secara individu, kolektif, biasanya merupakan ekspresi dari kebiasaan. Mengenai posisi, istilah yang dapat dianggap lebih kuat dari sikap, adalah Tidak diharapkan bahwa posisi sikap akan didasarkan pada keteguhan atau kekuatan jika dapat berubah. Akibatnya, dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa sikap merupakan cerminan dari pola perilaku atau sikap, baik secara sadar maupun tidak sadar. Kebiasaan, di sisi lain, dapat diatasi dengan aturan ketat yang diberlakukan dari luar tetapi biasanya sulit untuk diperbaiki dengan cepat.

- Peraturan

Regulasi diperlukan karena mewujudkan bentuk ketetapan dan bagian terpenting dalam mewujudkan pegawai yang disiplin dan patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan lembaga pendidikan. Hal ini memungkinkan adanya ketertiban dan kenyamanan dalam pelaksanaan tugas kerja karyawan. Regulasi yang ada dalam bisnis dan institusi pendidikan memiliki konsekuensi.

- Nilai-nilai

Nilai mengacu pada persepsi individu tentang yang kurang benar. Nilai harus memanifestasikan dirinya melalui encoder atau media tertentu agar dapat berperan. Nilai tidak berwujud dan hanya dapat dilihat atau dirasakan jika didokumentasikan ataupun dimasukkan ke dalam kendaraan atau budaya tempat kerja. Oleh karena itu, nilai dan budaya tempat kerja tidak dapat terlepas satu sama lain dan juga saling melengkapi dan bekerja dalam arah yang sama, keseimbangan dan keselarasan. Untuk memberikan nilai kuantitas dan kualitas, sangat penting untuk mengevaluasi penilaian agar dapat memberikan evaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan pelaku organisasi, baik atasan maupun bawahan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, dan nilai-nilai yang baik dalam penerapan budaya kerja merupakan indikator budaya kerja yang baik.

Budaya kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Nugroho et al., 2016), (Sari et al., 2008), (Kojo, 2014), (Adha et al., 2019), (Indrawan, 2017).

## Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2019) Alat dan bahan yang digunakan di tempat kerja, serta lingkungan sekitar tempat pekerja bekerja, metode kerjanya, dan cara dia mengatur pekerjaannya, baik secara individu maupun kolektif, merupakan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan (Nabawi, 2019) mengidentifikasi tempat kerja sebagai sesuatu yang berdampak pada kesejahteraan fisik maupun mental karyawan, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selain itu, dianggap dapat diterima atau baik jika pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan sehat, aman, dan nyaman.

Indikator lingkungan terkait erat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja. (Nabawi, 2019) Pencahayaan, suhu, kebisingan, warna, kebutuhan ruang, keselamatan kerja, dan hubungan karyawan merupakan indikator lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut di atas menggambarkan baik lingkungan fisik maupun non fisik. Indikator ini memungkinkan kita menilai lingkungan kerja organisasi kita. Dengan melihat indikator tersebut memungkinkan kami dapat menilai lingkungan kerja organisasi.

(Panjaitan, Maludin, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja memainkan peran penting pada bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Ada dua bagian lingkungan: lingkungan tertentu dan lingkungan secara keseluruhan. Sesuai dengan (Fauzi et al., 2022) Seluruh instrumen dan data di lingkungan sekitar, serta tempat kerja, strategi kerja, dan teknik kerja, baik individu ataupun kelompok, merupakan lingkungan kerja.

Menurut (Mardiana, 2019) Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja fisik:

- Penerangan
- Sirkulasi udara
- Kenyamanan tempat
- Tata Letak (Lay Out)

Sementara itu, indikator lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain:

- Hubungan dengan atasan
- Hubungan sesama rekan kerja
- Keamanan tempat
- Komunikasi

Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) kelengkapan sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melaksanakan pekerjaan berpotensi untuk mengajak pelaksanaannya merupakan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, akomodasi dan peralatan untuk pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, dan cara orang berinteraksi satu sama lain di tempat kerja.

Indikator lingkungan kerja menurut (Ansori, 2015) :

- The facilities to do work, khususnya akomodasi yang membantu peran yang berhubungan dengan pekerjaan
- Comfortable workplace, khususnya, tempat kerja yang menyenangkan dan bersih.
- Safety, yaitu berada dalam keadaan nyaman, aman, dan tentram.
- Absence of noise, misalnya, tempat kerja yang damai.

Peneliti sebelumnya telah memeriksa lingkungan kerja ini secara ekstensif, termasuk: (Siagian & Khair, 2018), (Rusdi & Alam, 2017), (Saleh & Utomo, 2018), (Siagian & Khair, 2018).

## **Motivasi Kerja**

Menurut (Asriani & Yunita, 2019) Kata "motivasi" berarti "dorongan." Motivasi adalah keadaan di mana seseorang secara sadar didorong atau termotivasi untuk melakukan suatu tugas atau usaha. Seseorang dapat termotivasi untuk bekerja oleh berbagai hal, seperti gaji yang baik, atasan yang peduli, kondisi kerja yang mencukupi, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kolega kerja yang menyenangkan. (Hadi, 2021).

Indikator motivasi kerja menurut (Li & Teori, 2013) yaitu:

- Gaji (salary).  
Gaji memegang peranan penting dalam kemampuan karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Gaji dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan penuh semangat selain untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap karyawan.
- Supervisi.  
Manajemen kerja yang baik, instruksi yang jelas yang sesuai dengan standar kerja, peralatan yang memadai dan pendukung lainnya, dan pengawasan yang efektif semuanya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja. Tanggung jawab utama dari supervisor ialah mengoordinasikan sistem operasional unit secara efisien untuk mencapai hasil yang unggul.
- Hubungan kerja.



Hubungan kerja atau hubungan yang serasi, seperti ikatan yang lekat, kekeluargaan, dan saling menolong sesama pegawai atau antar karyawan yang sederajat, diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. berfungsi sebagai jembatan antara komunitas dan anggotanya, baik di dalam rumah ataupun di ujung area rumah.

- Pengakuan atau penghargaan (recognition).  
Masing-masing manusia membutuhkan perasaan dihargai. Kepuasan yang datang dari menawarkan kompensasi tidak dapat dibandingkan dengan kekuatan pengakuan prestasi sebagai alat motivasi. Seseorang yang memenangkan penghargaan atau pengakuan dapat meningkatkan moralnya.
- Keberhasilan (achievement).  
Masing-masing orang pasti ingin sukses untuk usahanya. Ketika seseorang menyelesaikan tugas dengan sukses, mereka siap untuk melanjutkan ke tugas berikutnya. Akibatnya, pandangan positif dan keinginan untuk selalu melakukan pekerjaan yang menantang akan dihasilkan dari prestasi kerja. Dia dapat didorong untuk mencapai tujuan oleh seseorang yang memiliki kebutuhan untuk sukses. Perbuatan positif dan keberanian untuk menerima risiko yang diperhitungkan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan biasanya terkait dengan kebutuhan untuk berprestasi.

Menurut (Pratiwi, 2017) Keinginan untuk bertindak adalah motivasi kerja. Ada banyak kekuatan berbeda yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak. Motivasi kerja adalah hasil kombinasi Perilaku dan pengambilan keputusan karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

(Pratiwi, 2017) menyampaikan indikator motivasi yakni:

- a. Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan  
Siap menerima suatu kewajiban atau tugas merupakan sikap tanggung jawab.
- b. Prestasi yang dicapai  
Kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan output berkualitas tinggi dan kuantitas tinggi disebut prestasi.
- c. Pengembangan diri  
Metode atau prosedur untuk menciptakan sesuatu yang sudah ada untuk meningkatkan kualitasnya dan memajukannya adalah pengembangan diri.
- d. Kemandirian dalam tindakan  
Sikap yang muncul dalam diri sendiri untuk beraksi tanpa menyebabkan orang lain bertindak.

(Harahap & Khair, 2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memotivasi individu agar menjalankan aktivitas tertentu adalah motivasi. Oleh sebab itu, motivasi kerap disebut sebagai kekuatan dorongan di balik sikap individu. Setiap gerakan yang dikerjakan seseorang harus dimotivasi oleh sesuatu.

Indikator motivasi, sebagaimana ditentukan oleh (Harahap & Khair, 2019) antara lain:

- Kerja keras
- Orientasi masa depan
- Tingkat cita-cita yang tinggi
- Orientasi tugas dan keseriusannya
- Usaha untuk maju
- Ketekunan bekerja
- Hubungan dengan rekan kerja
- Pemanfaatan waktu

Peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian ekstensif tentang motivasi ini, termasuk: (Ardian, 2019), (Hasibuan & Bahri, 2018), (Kocyigit, 2015), (Pratiwi, 2017).

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	(Bahri & Nisa, 2017)	Hubungan Antara Tujuan Kerja Karyawan dan Pengembangan Karir (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)	Pengaruh Budaya Tempat Kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Career Path
2.	(Nugroho et al., 2016)	Motivasi dan Komitmen Organisasi: Dampak Budaya Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja (Studi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dan Career Path
3.	(Saleh & Utomo, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Terhadap Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. inko java Semarang	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Career Path
4.	(Hasibuan & Bahri, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan Career Path
5.	(Wahyuni, 2014)	Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Astra international, tbk	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja dan Career Path



		daihatsu malang)		
6.	(Gumelar, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Career Path
7.	(Harahap & Khair, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Career Path	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Career Path

### METODE PENULISAN

Metodologi artikel ini didasarkan pada metode kualitatif dan kuantitatif (Library Research). Mendeley, Scholar Google, dan Google Cendekia adalah tiga repositori online untuk penelitian akademis dan artikel jurnal.

Penggunaan tinjauan pustaka dalam penelitian kualitatif harus mengikuti asumsi metodologis. Oleh karena itu, tinjauan pustaka harus diterapkan secara induktif untuk menghindari pengaruh terhadap pertanyaan peneliti. Sifat eksploratif dari penelitian kualitatif adalah salah satu alasan utama penggunaannya., (Ali & Limakrisna, 2013).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Poin-poin berikut dibahas dalam artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen SDM ini berdasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Career Path

Menurut (Ahmad & Si, 2019) menyatakan bahwa Kekuatan pendorong di balik kemauan seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan berpartisipasi dalam semua upaya menuju kemakmuran adalah motivasi, yang menginspirasi etos kerja seseorang. Menurut (Sitorus, 2021) Suatu kondisi atau keadaan yang meningkatkan, atau memotivasi seorang dalam menyelesaikan sebuah tugas kerja yang dipercayakan guna mencapai tujuan organisasi dikenal dengan motivasi kerja. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis, dan dapat dicapai juga dapat menjadi termotivasi. Jika harapan seseorang tidak dapat diwujudkan secara realistis, bawahan tidak dapat digunakan untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan. (Ardian, 2019) Individu harus didorong oleh bisnis untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat meningkatkan motivasi dan membangkitkan motivasi bagi setiap individu. Sedangkan (Sitorus, 2021) Kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi situasional dan sistem yang memotivasi karyawan.

Memahami kemampuan, pengetahuan, dan motivasi seseorang, di antara kualitas lainnya, perencanaan karir harus dipertimbangkan. (Sugiharjo & Rustinah, 2017).

Menurut (Sugiharjo & Rustinah, 2017) tujuan career path ialah:

- a. Mendukung tujuan individu;
- b. Memperlihatkan kaitan antara kedamaian karyawan dan kemajuan karir, ialah bahwa perusahaan merancang kemajuan karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan mereka;
- c. Membantu pekerja dalam mewujudkan potensi mereka;
- d. Pengembangan karir, yang memperkuat hubungan karyawan dengan perusahaan, juga akan meningkatkan sikap karyawan terhadap perusahaan;
- e. Pengembangan karir, yang menunjukkan tanggung jawab sosial, ialah cara untuk mengembangkan kesehatan mental pegawai dan mewujudkan lingkungan kerja yang positif.;
- f. membantu meningkatkan cara program perusahaan dijalankan;
- g. Mengurangi biaya kepegawaian dan turnover.

Motivasi juga mempengaruhi Career Path. Hal ini sudah diteliti peneliti sebelumnya yaitu: (Rismayadi & Maemunah, 2016) , (Iba et al., 2021) , (Permana et al., 2016) , (Hakim, 2019) .

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Career Path**

Prasarana dan fasilitas tempat kerja mengelilingi pekerja yang melakukan pekerjaan mungkin berdampak pada kinerja semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. (Simamora, 2015). (Hasibuan & Bahri, 2018) menjelaskan beberapa referensi tentang lingkungan kerja. Itu adalah: Lingkungan kerja, peralatan dan peralatan yang mendukung hubungan profesional dan pribadi, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Memperhatikan faktor finansial dan non finansial yang ada di lingkungan kerja akan membantu kita menentukan lingkungan kerja yang paling cocok. Karyawan mendapat dampak positif dari lingkungan kerja yang kondusif, damai, tenang, dan kondusif. (Gumelar, 2020).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi tempat Kerja Secara umum menurut (Sofyan, 2013), Faktor-faktor berikut berdampak pada tempat kerja:

- Kinerja yang buruk antara lain disebabkan oleh peralatan kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung kinerja kerja: Misalnya: ventilasi yang tidak memadai, area kerja yang pengap, alat yang hilang, dan prosedur yang tidak jelas.
- Pekerja diberikan lingkungan kerja yang memastikan bahwa harapan mereka dipenuhi dengan gaji dan tunjangan yang tidak memenuhi harapan tersebut.
- Karena setiap pekerja saling membantu mencapai tujuan dan hasil, hubungan kerja dan kelompok kerja yang loyal meningkatkan produktivitas.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh peralatan yang tidak memadai. Produktivitas karyawan meningkat berbanding lurus dengan kualitas fasilitas perusahaan Anda. Karyawan, serta objek, dikelilingi oleh elemen tempat kerja. Tempat yang nyaman lingkungan kerja memerlukan penyediaan peralatan. Agar mereka merasa nyaman, aturan perusahaan harus mendukung kondisi lingkungan. Temuan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan digerakan secara relevan oleh lingkungan kerja. Namun, hal ini tidak berarti bahwa kinerja tidak di oleh tempat kerja. (Rozy, 2021).

Kinerja karyawan juga dapat digerakan oleh pengembangan karir. Karir yang sukses adalah salah satu tujuan individu karyawan. Untuk membantu karyawan maju dalam karir mereka, lokakarya dan pelatihan diperlukan. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan sebagai hasil dari penelitian pengembangan karir ini. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kemajuan karir, bertentangan dengan apa yang ditunjukkan oleh beberapa penelitian. (Rozy, 2021).

Lingkungan kerja juga mempengaruhi Career path. Hal ini sudah diteliti peneliti sebelumnya yaitu: (Nurdin & Djuhartono, 2021) , (Hasi et al., 2020) , (Kurniasari et al., 2021)

### **3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Career Path**

(Pustaka et al., 2018) Budaya kerja suatu perusahaan atau organisasi harus diperhatikan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang akan membantu keberhasilan perusahaan dalam memimpin. Faktor kepercayaan diri dalam kesadaran setiap orang adalah pemahaman yang lebih baik tentang kekuatan, kelemahan, dan asetnya. Menurut (D. A. N. B. Kerja, n.d.) kesadaran diri berarti mengetahui sejauh mungkin berbagai keunggulan individu dan tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat bawaan ataupun hasil pemberdayaan.

Menurut (P. M. Kerja et al., 2022) Program budaya kerja organisasi yang menarik dapat dievaluasi dengan menggunakan kriteria berikut::

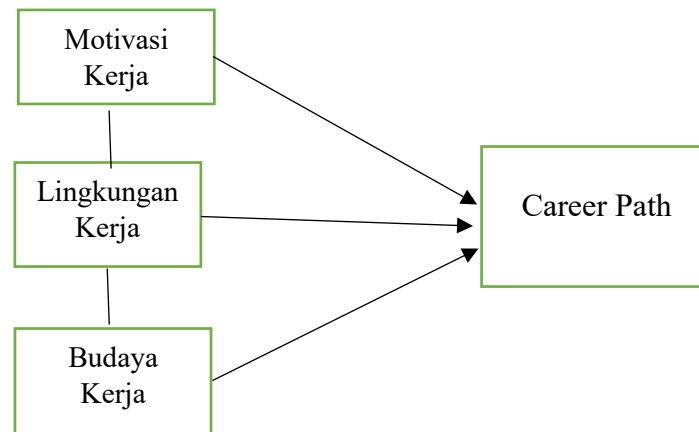
- Konten budaya tempat kerja, termasuk apakah konten program budaya tempat kerja signifikan dan cocok dengan persyaratan budaya tempat kerja, serta apakah budaya tempat kerja positif atau tidak.
- Metode untuk budaya tempat kerja Terlepas dari apakah gaya belajar anggota sesuai dengan strategi budaya kerja dan teknik budaya kerja yang disampaikan yang masuk akal dalam kaitannya dengan subjek,
- Kemampuan dan perspektif Ini adalah pertanyaan apakah pemimpin memiliki perspektif dan kemampuan untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja.
- Seiring waktu, budaya tempat kerja. dalam hal kecepatan penyampaian materi utama yang perlu dikonsentrasikan.
- Budaya kantor. Ini mencakup apakah guru dapat membatasi lokasi di mana budaya kerja diadakan, apakah cocok untuk jenis budaya kerja, dan kualitas makanan.

Pengembangan karir dan budaya organisasi bekerja sama dengan baik, menurut hasil tes. Terlepas dari kenyataan bahwa asumsi pekerjaan yang baik mendukung semua kegiatan kemajuan karir, bahkan tujuan karir yang paling mudah pun tidak dapat dicapai. Kinerja dan pencapaian biasanya menentukan kemajuan karir. Akibatnya, karyawan akan lebih produktif dalam bekerja jika pengembangan karirnya didukung oleh budaya organisasi kerja yang positif dan dilaksanakan oleh instansi dengan cara yang lebih baik dan efektif. (Siregar, 2020).

Budaya tempat kerja juga berdampak pada jenjang karir seseorang, terbukti dari penelitian-penelitian sebelumnya berikut ini: (Teori & Kerja, 2006), (Pustaka et al., 2018) , (Flynn & Waldo, 2005) ,

### **Kerangka Konseptual**

Berikut ini adalah bagaimana Conceptual Framework artikel ini diturunkan dari rumusan masalah, kajian teoritis, penelitian sebelumnya yang telah dibahas di atas, dan pembahasan terkait pengaruh antara variabel-variabel tersebut:



**Gambar 2: Conceptual Framework**

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka: *motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja* berpengaruh terhadap *career path*.

Masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *career path* selain ketiga variabel eksogen tersebut, antara lain:

- a) Prestasi kerja : (Wahyuni, 2014) , (Ngurah et al., n.d.) ,
- b) Kepuasan kerja : (Rulianti & Nurlilah, 2020) , (Diawati & Sugesti, 2015) ,(Syarif et al., 2020)
- c) Kompensasi : (Retnosari et al., 2016) , (Manajemen, n.d.) , (Sugiharjo & Rustinah, 2017)

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut: berdasarkan teori yang ada:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Career Path
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Career Path
3. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Career Path

### Saran

Artikel ini mengusulkan, berdasarkan temuan diatas, selain motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja di semua tingkat organisasi atau bisnis, banyak faktor lain yang memengaruhi Career Path. Selain faktor yang dibahas dalam artikel ini, riset tambahan diperlukan untuk faktor tambahan mana yang dapat memengaruhi Career Path.

## KAJIAN PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ahmad, R., & Si, M. (2019). *No Title*. 11(1), 189–205.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review ). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Ansori. (2015). No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Apriliyani, S. E., Fathoni, A., Mm, S. E., Malik, D., Pd, S., & Si, M. (n.d.). *PENATAAN CAREER PATH BERDASARKAN KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN*

- KEPUASAN KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN COMPUTER AIDED DESIGN ( CAD ) ( Studi Kasus Pada PT Dong Bang Indo Kabupaten Semarang )*.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Ariani, A. S., Yunita, T., & Setyawati, N. W. (2020). *Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan*. 5(2).
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). *KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT . FREEPORT INDONESIA*. 27(2), 141–162.
- Asriani, I. U., & Yunita, T. (2019). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7607–7620.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Diawati, M. K. P., & Sugesti, H. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt . Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 28–51.
- Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., & Firmansyah, A. (2022). *PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM ORGANISASI DI PT . MULTI DAYA BANGUN MANDIRI ( LITERATURE REVIEW MSDM )*. 3(6), 588–598.
- Flynn, E. J., & Waldo, B. (2005). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title. 1–8.
- Gumelar, A. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi*. <http://repository.unbari.ac.id/58/>
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hakim, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1586>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI ...*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Ii, B. A. B. (n.d.). *No Title*. 25–81.
- Ii, B. A. B., & Teori, A. L. (2010). *Pengaruh pengembangan karir ...,desi purnamasari ,manajemen f.ekonomi, ump2017*. 9. 9–34.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2013). *Menurut Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala, (2009, p.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing masing*. 2.
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja



- Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Kerja, D. A. N. B. (n.d.). *Kesadaran, lingkungan, dan budaya kerja*. 129–134.
- Kerja, P. B., Komitmen, D. A. N., Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (n.d.). *KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS SABANG ( BPKS )*. 1(1), 59–69.
- Kerja, P. M., Kerja, B., & Disiplin, D. A. N. (2022). *KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL MASA PANDEMI COVID-19 ( STUDI KASUS PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SUMBAWA )*. 3(5), 540–552.
- Kocyigit, E. (2015). No Title? \_\_\_\_\_ . *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Kojo, C. (2014). *3 1,2,3*. 2(3), 539–549.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Manajemen, J. I. (n.d.). *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*. 14(1), 1–14.
- Mardiana. (2019). Pengertian Lingkungan Kerja. *Eprints.Ums.Ac.Id*, 13–45. [http://eprints.ums.ac.id/28176/3/04.\\_BAB\\_I.pdf](http://eprints.ums.ac.id/28176/3/04._BAB_I.pdf)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ngurah, I. G., Nugraha, W., Agung, A., & Sriathi, A. (n.d.). *PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DAN RESORT BADUNG*. 2167–2181.
- Nugroho, S. H. B., Choerudin, A., & Winarna. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Journal of Business and Management*, 3(1), 24–33.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Permana, L. F., Lely, S. W., & Mufidah, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja pada PT Kereta Api Indonesia ( Persero ) Daerah Operasi 9 Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016*, 1–7. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/78174>
- Pratiwi, A. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung*. 15–35.
- Publika, N., Dosen, N., Studi, P., Publik, A., & Uir, F. (2015). *Peranan penting perencanaan dan pengembangan karier*. 1(2), 268–281.
- Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2018). *No Title*. 12–45.
- Retnosari, I., Budi, L., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12. Menampilkan hasil untuk Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Landasan Teori%0AAtau telusuri Pengaruh Sistem Kerja Kontrak , Kompensasi dan Carer Path Terhadap Corporate Performance Dengan
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja



- Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rozy, F. (2021). *OLEH MOTIVASI KERJA ( Studi pada PT . World Innovative Telecommunication Surabaya ) The Effect of Work Environment and Career Development on Employee Performance Mediated by Work Motivation ( Study at PT . World Innovative Telecommunication Surabaya )*. 15(2), 267–276.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211–220. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317>
- Rusdi, H. M., & Alam, M. S. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persero Cammaing Di Kab. Bone. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 38–51. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/balance>
- S, N. L. (2020). *Pengaruh rekrutmen dan career path terhadap corporate performance dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada perusahaan multinasional The effect of recruitment and career path on corporate performance with employee*. 22(2), 264–273.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1477–1486. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>
- Sari, D. R., Jonathan, L. C. A. R., & Latif, I. N. (2008). *Tabel 0,404 > 0,245*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simamora. (2015). Manajemen SDM dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 14–25.
- Siregar, D. Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Utara. *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*. [http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8658%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/8658/1/SKRIPSI%0AFULL.pdf%0Ahttps://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10443-Full\\_Text.pdf](http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8658%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/8658/1/SKRIPSI%0AFULL.pdf%0Ahttps://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/10443-Full_Text.pdf)
- Sitorus, T. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 841–856.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiharjo, R. J., & Rustinah. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir ,Pengembangan Karir Karyawan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 444–454. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/download/3864/2032>
- Syarif, S., Riau, K., Memenuhi, U., & Memperoleh, S. (2020). *Hubungan kepuasan kerja terhadap pengembangan karir karyawan di pt. perkebunan nusantara v sei galuh kecamatan tapung kabupaten kampar skripsi*.
- Teori, A. K., & Kerja, B. (2006). *diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam*

*pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi.* 8–17.

Wahyuni, D. (2014). Pengaruh pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada karyawan tetap pt. Astra international, tbk daihatsu malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(1), 79288.

Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.  
<https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>