

## **Strategi perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan: manajemen pengetahuan, persepsi keterampilan, persepsi sikap, dan motivasi kerja**

**Rutinaias Haholongan<sup>1✉</sup>, Elvira<sup>2</sup>, Said Khaerul W<sup>3</sup>, Umi Nur Kholifah<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir pada perusahaan property Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang bekerja karyawan di perusahaan property. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik data deskriptif dan analisis jawaban responden. Metode analisis statistik dapat dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Perhitungan menggunakan program SPSS versi 25.00 dengan koefisien determinasi dan pengujian hipotesis (uji t). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Persepsi Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Variabel Persepsi Skill berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Variabel Persepsi Attitude berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Persepsi Knowledge Management terus dikembangkan dengan cara meningkatkan kualitas karyawannya seperti mengadakan pelatihan agar pengembangan karir pada perusahaan property dapat lebih baik lagi. Penulis menyarankan hendaknya perusahaan property dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan cara memperbesar nilai achievement yang diberikan kepada karyawan agar tumbuhnya motivasi terhadap karyawan.

**Kata kunci:** Persepsi *knowledge management*; persepsi *skill*; persepsi *attitude*; motivasi; pengembangan karir

## ***Company strategy to improve employee career: knowledge management, skill perception, attitude perception, and work motivation***

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of Perceived Knowledge Management, Perceived Skill, Perceived Attitude and Motivation on Career Development in property companies. The method used in this research is survey research. The population in this study are all employees in property companies. The sample in this research is 100 respondents. The data analysis method used is statistical analysis of descriptive data and analysis of respondents' answers. Statistical analysis methods can be selected and adapted to the research objectives. Calculations using the SPSS program version 25.00 with the coefficient of determination and hypothesis testing (t test). The results of the t-test research show that the Knowledge Management Perception variable has no effect on Career Development. Skill Perception Variable influences Career Development. Attitude Perceived Variable influences Career Development. Motivation Variable has no effect on Career Development. The perception of Knowledge Management continues to be developed by improving the quality of its employees such as holding training so that career development in property companies can be even better. The author suggests that property companies should be able to improve the quality of employees by increasing the value of achievement given to employees so that motivation grows towards employees.*

**Key words:** *Knowledge management perception; skill perception; attitude perception; motivation; career development*

## PENDAHULUAN

Perusahaan property dalam mengembangkan Knowledge Management dengan melakukan strategi menyediakan zoom meeting untuk meningkatkan pengetahuan manajemen karyawan tersebut walaupun karyawan tersebut sedang melakukan pekerjaannya dari rumah, agar karyawan yang melakukan pelatihan dengan zoom tetap dapat meningkatkan kemampuannya dan untuk pengembangan karir pada karyawan tersebut. Barthos (2014;18) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting didalam perusahaan, karena manusia yang bisa mengendalikan elemen sumber daya yang lain yang ada di perusahaan(Kadirasman,2012). Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang baik. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja yang dipekerjakan dan akan berpengaruh pula pada keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang efektif sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa permasalahan yang di hadapi dalam mengelola SDM agar mencapai hasil kerja SDM yang efektif. Perusahaan harus dapat melakukan pelatihan motivasi terhadap karyawannya. Arti motivasi ini juga dapat didefinisikan ialah sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau juga semangat di dalam diri seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu. Pelatihan adalah alat yang digunakan untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang bekerja (Triasmoko,2014). Melalui training kerja, perusahaan akan mendapatkan pengetahuan yang berguna untuk menghadapi tantangan yang baru, karena training akan memberikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik lagi dibandingkan dengan sebelumnya agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif. karena itu training harus dapat diberikan ke pada karyawan agar mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Program Training karyawan akan menjadi kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja di perusahaan (Wahjono,2015). Dengan adanya training karyawan perusahaan property akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai hasil sesuai dengan perusahaan inginkan.

Untuk meraih kesuksesan pengembangan karir pada dasarnya dapat diasah dari empat hal penting yaitu Persepsi Knowledge, Persepsi Skill, Attitude dan Motivation (Motivasi). Pada meraknya covid-19 banyaknya perubahan sistem sementara di tengah wabah covid-19 yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar perusahaan tetep berjalan.

**Tabel 1.**  
Masa Kerja Pengembangan Karir

Status Karyawan Lama	Karyawan Naik Jabatan	Masa kerja
Karyawan Kontrak	Karyawan Tetap	+ - 1 Tahun
Karyawan Tetap	Supervisor	+ - 4 Tahun
Supervisor	Manager	+ - 8 Tahun
Managet	Direktur	+ - 12 Tahun

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan meningkatkan variabel yang berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Property. Untuk dapat menangani permasalahan-permasalahan yang terjadi didalam lingkup karyawan dan lingkungan kerja supaya mampu menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Persepsi Knowledge Management**

Sumber Daya adalah faktor penting dalam suatu agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan mamastikan atau mempunyai karyawan yang memiliki Knowledge Management yang baik(Dalkir, 2005) Adapun cara yang dilakukan oleh perusahaan agar membuat Knowledge Management karyawan terus meningkan dengan membuatnya / memberikannya project yang tidak pernah dilakukan olehnya sebelumnya dan juga memberikan pelatihan atau training untuk menambah pengetahuannya, agar perusahaan dapat mempercayakan pada karyawan yang nantinya akan melanjutkan pekerjaan yang lebih dan untuk memastikan kepada karyawan tersebut agar bisa membuatnya lebih baik lagi dan nantinya akan menjadi calon pengganti atasannya (untuk pengembangan karir).

Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung knowledge (pengetahuan) yang dimilikinya. Menurut Carl (2013) Knowledge Management adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi. Sedangkan Menurut Desler(2011) mendefinisikan Knowledge Management sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Knowledge Management dapat meningkatkan keahlian dan motivasi kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung knowledge (pengetahuan) yang dimilikinya. Selain itu, Menurut Hani (2022) mengadakan penelitian yang berjudul yang berjudul Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan Knowledge Management dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Karyawan di Koperasi Peternak Susu Bandung Utara (KPSBU) yang terletak di Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Knowledge Management berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

### **Persepsi Skill**

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Hal ini diarahkan untuk mengoptimalkan segala kemampuan dan kekuatan yang ada dalam setiap individu atau pribadi. Selain itu, dalam organisasi atau instansi setiap pegawai mengharapkan tidak hanya sekedar uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga memiliki keinginan untuk dapat mengaktualisasikan dirinya. Salah satu sarana penting yang menjadi media untuk aktualisasi diri tersebut adalah pengembangan karir. Dengan adanya program pengembangan karir seorang pegawai dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan.

Pegawai dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang keterampilan dan pengalaman kerja membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya (Sendow,2007). Terdapat juga sumber daya manusia atau pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki pegawai tidak sama akan tetapi terus berkembang. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, baik organisasi publik maupun bisnis.

Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada pegawai yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir pegawai. David (2014), menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mengembangkan karirnya harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi darinya.

Terhadap Pengembangan Karir pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Keterampilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.

### **Persepsi Attitude**

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan perilaku kerja dan disiplin kerja. Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja (Liu, 2007).

Perilaku kerja sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan tingkat pribadi, organisasional maupun sosial. Dengan mengerti perilaku kerja para karyawan, perusahaan akan mudah dalam mengatur serta memahami para karyawannya dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten dan positif, sehingga semua kegiatan dalam perusahaan berjalan dengan baik dan dapat membuat profit kepada perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sefrida Yanti, Novi Fitrianti(2014) Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Premier Hotel Padang. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada primer hotel padang.

#### Motivation

Motivasi adalah kondisi atau energi yang dapat menggerakkan karyawan agar terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang memiliki hal positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### METDE

Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan menggunakan metode ini penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas gambaran objek yang diteliti. Menurut Ghozali (2012) adalah metode yang dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan sampel tertentu, pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah yang terdiri dari atas : objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu. Populasi di dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Perusahaan Property sebanyak 134 karyawan Sehingga sampel pada penelitian ini dapat dilakukan melalui perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$N = 134$$

$$n = \frac{134}{1 + 134 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{134}{1 + 0,335}$$

$$n = \frac{134}{1,335}$$

$$n = 100,37$$

$$n \approx 100$$

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan perusahaan property. Untuk menunjang hasil penelitian, maka penulis menggunakan pengumpulan data yang diperlukan dengan dua cara, yaitu:

### Studi lapangan (Field Research)

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini secara langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan beberapa cara antara lain, yaitu:

#### Observasi

Sugiyono (2013) adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Kalau wawancara dan kuisisioner berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek alam yang lain. Teknik ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung serta pencatatan terhadap objek penelitian ini dapat untuk melengkapi data yang diperlukan serta dapat membandingkan keterangan yang sebelumnya dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan melakukan observasi langsung untuk mengetahui secara langsung bagaimana fenomena yang terjadi dan berkaitan dengan efektivitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

#### Kuesioner

Sugiyono (2013) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Metode pengumpulan data ini dengan menggunakan daftar pernyataan. Daftar pernyataan yang diberikan kepada semua responden dengan harapan memberikan respon yang baik sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data yang obyektif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Koefisien Parsial

Analisis koefisien parsial yaitu untuk mengetahui derajat linier antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) yaitu Persepsi Knowledge Management (X1), Persepsi Skill (X2) Persepsi Attitude (X3) Motivasi (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y). Berikut adalah, hasil pengujian korelasi parsial:

**Tabel 2.**  
 Analisis Koefisien Parsial

Control Variables			Persepsi Knowledge Management (X1)	Persepsi Skill (X2)	Persepsi Attitude (X3)	Motivasi (X4)	Pengembangan Karir (Y)
-none-a	Persepsi Knowledge Management (X1)	Correlation	1000	.777**	.810*	0.798	0.742
	Persepsi Skill (X2)	Correlation	.777**	1000	.605*	0.721	.793*
	Persepsi Attitude (X3)	Correlation	.810*	.605*	1000	0.598	.725**
	Motivasi (X4)	Correlation	0.798	0.721	0.598	1000	0.801
	Pengembangan Karir (Y)	Correlation	0.742	.793*	.725**	0.801	1000
Pengembangan Karir (Y)	Persepsi Knowledge Management (X1)	Correlation	1000	.425*	0.331	0.422	
	Persepsi Skill (X2)	Correlation	.425*	1000	0.29	0.027	
	Persepsi Attitude (X3)	Correlation	0.331	0.29	1000	0.285	
	Motivasi (X4)	Correlation	0.422	0.027	0.285	1000	

\*\* Correlation is significant at 0.01 level

\* Correlation is significant at 0.05 level  
a Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

---

#### **Koefisien Parsial Persepsi Knowledge management terhadap Keputusan Pembelian**

Dari hasil pengujian diperoleh nilai koefisien parsial Persepsi Knowledge Management (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,742 yang berarti ada pengaruh Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir.

$$\begin{aligned} \text{KD 1.23} &= rY1.232 \times 100\% \\ &= 0,7422 \times 100\% \\ &= 55,1 \% \end{aligned}$$

Nilai KD parsial Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir sebesar 55,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengaruh Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir sebesar 55,1% maka berarti, selebihnya (44,9%) yaitu akibat pengaruh dari variabel lain yang diluar variabel Persepsi Knowledge Management.

#### **Koefisien Parsial Persepsi Skill terhadap Pengembangan Karir**

Hasil pengujian diperoleh adalah nilai koefisien parsial Persepsi Skill (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,793 yang berarti ada pengaruh antara Citra Rasa terhadap Keputusan Pembelian.

$$\begin{aligned} \text{KD 1.23} &= rY1.232 \times 100\% \\ &= 0,7932 \times 100\% \\ &= 62,9\% \end{aligned}$$

Nilai KD parsial Persepsi Skill terhadap Keputusan Pembelian sebesar 62,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengaruh Persepsi Skill terhadap Pengembangan Karir sebesar 62,9% maka berarti, selebihnya (37,1%) yaitu akibat pengaruh dari variabel lain yang diluar variabel Pengembangan Karir.

#### **Koefisien Parsial Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir**

Hasil pengujian diperoleh adalah nilai koefisien parsial Persepsi Attitude (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,725 yang berarti ada pengaruh antara Parsial Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir.

$$\begin{aligned} \text{KD 1.23} &= rY1.232 \times 100\% \\ &= 0,7252 \times 100\% \\ &= 52,6\% \end{aligned}$$

Nilai KD parsial Parsial Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir sebesar 52,6%. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengaruh Parsial Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir sebesar 52,6% maka berarti, selebihnya (47,4%) yaitu akibat pengaruh dari variabel lain yang diluar variabel Persepsi Attitude.

#### **Koefisien Parsial Motivasi terhadap Pengembangan Karir**

Hasil pengujian diperoleh adalah nilai koefisien parsial Motivasi (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,801 yang berarti ada pengaruh antara Parsial Motivasi terhadap Pengembangan Karir.

$$\begin{aligned} \text{KD 1.23} &= rY1.232 \times 100\% \\ &= 0,8012 \times 100\% \\ &= 64,2\% \end{aligned}$$

Nilai KD parsial Parsial Harga terhadap Keputusan Pembelian sebesar 10,9%. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengaruh Parsial Harga terhadap Keputusan Pembelian sebesar 10,2% maka berarti, selebihnya (35,8%) yaitu akibat pengaruh dari variabel lain yang diluar variabel Harga.

#### **Analisis Koefisien Berganda**

Analisis yang digunakan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat), yaitu Persepsi Knowledge Management (X1),

Persepsi Skill (X2) dan Persepsi Attitude (X3) Motivasi terhadap Pengembangan Karir (Y). Berikut ini, hasil pengujian koefisien berganda:

**Tabel 3.**  
 Analisis Koefisien Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831a	0.755	0.712	1.39

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X4), Persepsi Skill (X3), Persepsi Knowledge Management (X1), Persepsi Attitude (X2)

Hasil pengujian data ini menggunakan program analisis SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien berganda (R Square) sebesar 0,755 yang berarti bahwa ada pengaruh antara Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi terhadap Pengembangan Karir yaitu berpengaruh dan signifikan. Apabila Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi mempengaruhi Pengembangan Karir maka Pengembangan Karir akan dapat peningkatan dan begitu juga sebaliknya. Jika Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi terhadap Pengembangan Karir tidak mempengaruhi Pengembangan Karir maka Pengembangan Karir akan mengalami penurunan.

$$\begin{aligned} \text{KD123} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,7552 \times 100\% \\ &= 75,52\% \end{aligned}$$

Nilai KD berganda Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude, Motivasi terhadap Pengembangan Karir sebesar 75,52%. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi terhadap Pengembangan Karir sebesar 75,52% maka berarti, selebihnya (24,48%) yaitu akibat pengaruh dari variabel lain yang diluar variabel Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude dan Motivasi terhadap Pengembangan Karir.

### Pengujian Hipotesis

Dalam langkah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi hubungan variabel (bebas) dengan variabel (terikat) secara parsial maupun simultan. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

#### Pengujian hipotesis secara parsial:

Pengaruh Persepsi Knowledge Management (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Ho:  $\rho_{Y1.23} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir).

Ha:  $\rho_{Y1.23} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir).

**Tabel 4.**

Variabel	Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir				Kesimpulan
	T Hitung	T tabel	Sig Hasil	$\alpha = 5\%$	
Persepsi Knowledge Management (X1)	1,257	< 1,985	0,212	> 0,05	Ho diterima Ha ditolak, tidak terdapat pengaruh

Berdasarkan hasil dari data pengujian dengan menggunakan program analisis SPSS versi 25 diperoleh significance variabel Persepsi Knowledge Management (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,212. Kesimpulan Ho diterima atau Ha ditolak karena significance besar dari taraf signifikan ( $\alpha=5\%$ ) yaitu  $0,212 > 0,05$  dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,257 > 1,988$ . Hal ini dapat membuktikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir.

#### Pengaruh Persepsi Skill (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Ho:  $\rho_{y2.13} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan citra rasa terhadap keputusan pembelian)

Ha:  $\rho_{y2.13} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan citra rasa terhadap keputusan pembelian)

**Tabel 5.**

Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi Skill terhadap Pengembangan Karir

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	Thitung	Ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Persepsi Skill (X2)	2.147	> 1,985	0,034	< 0,05	Ho ditolak Ha diterima, terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan program analisis SPSS versi 25 diperoleh significance variabel Persepsi Skill (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,034. Kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima karena significance lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha=5\%$ ) yaitu  $0,034 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.147 < 1,985$ . Ini dapat membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan citra rasa terhadap keputusan pembelian.

Pengaruh Persepsi Attitude (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Ho:  $\rho_{y3.12} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan harga terhadap keputusan pembelian).

Ha:  $\rho_{y3.12} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan harga terhadap keputusan pembelian).

**Tabel 6.**

Pengujian Hipotesis Variabel Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	Thitung	Ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Persepsi Attitude (X3)	2,860	> 1,985	0,005	0,05	Ho ditolak Ha diterima, terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan program analisis SPSS versi 25 diperoleh significance variabel Persepsi Attitude (X3) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,005. Kesimpulan Ho ditolak atau Ha diterima karena significance lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha=5\%$ ) yaitu  $0,005 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2,860 > 1,985$ . Ini membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir.

Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y).

Ho:  $\rho_{y3.12} = 0$  : (Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan harga terhadap keputusan pembelian).

Ha:  $\rho_{y3.12} \neq 0$  : (Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan harga terhadap keputusan pembelian).

**Tabel 7.**

Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi terhadap Pengembangan Karir

Variabel	T		Sig		Kesimpulan
	Thitung	Ttabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Motivasi (X4)	1,339	< 1,985	0,184	> 0,05	Ho diterima Ha ditolak, tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan dari hasil pengujian dengan menggunakan program analisis SPSS versi 25 diperoleh significance variabel Motivasi (X4) terhadap Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,184. Kesimpulan Ho diterima atau Ha ditolak karena significance lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha=5\%$ ) yaitu  $0,184 > 0,05$  dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1,339 < 1,985$ . Ini membuktikan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Pengembangan Karir.

## **Temuan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Persepsi Knowledge Management terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji regresi parsial pada variabel Persepsi Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Persepsi Knowledge Management dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,257 < t$  tabel  $1,985$  sementara signifikansi dengan nilai sebesar  $0,212 > 0,05$  dengan ini variabel Persepsi Knowledge Management tidak berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang Persepsi Knowledge Management yang sangat rendah penting untuk pengembangan karir. Diduga dalam perusahaan kurang pentingnya Knowledge Management dikarenakan produk / jasa yang dijual tidak memerlukan Knowledge Management. Hal ini diperoleh dari Analisa dan hasil kuesioner di perusahaan property. Dari hasil kuesioner nilai terendah dengan pernyataan “Saya dapat Berbagi dan mendistribusikan gagasan dan interaksi” dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak dapat berbagi dan mendistribusikan gagasan dan interaksi dikarenakanya sedikitnya Knowledge Management yang dimiliki.

### **Pengaruh Persepsi Skill terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji regresi parsial pada variabel persepsi Skill terhadap pengaruh terhadap pengembangan karir. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel Persepsi Skill dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,147 > t$  tabel  $1,985$  sementara signifikansi dengan nilai sebesar  $0,034 < 0,05$  dengan ini variabel persepsi Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang Persepsi Skill penting dalam pengembangan karir. Meliputi operasional diluar dasar produksi produk atau layanan, membuat perencanaan dan pengorganisasian, mengidentifikasi pelanggan dan saluran distribusi, mampu analisis lingkungan bisnis dan keterampilan mengakses keahlian eksternal dan mengenali dan memperbaiki kelemahan, bertanggung jawab untuk memecahkan masalah dan mampu menghasilkan solusi karena sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia untuk melakukan produktivitas sesuai dengan product property. Hal ini diperoleh dari Analisa dan hasil kuesioner di perusahaan properti. Dari setiap jawaban dari pernyataan di kuesioner banyak karyawan yang “Sanget Setuju” artinya mereka memiliki Skill yang baik dalam melakukan pekerjaannya saat harus bekerja dari rumah.

### **Pengaruh Persepsi Attitude terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji regresi parsial pada variabel Persepsi Attitude berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel harga dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,860 > t$  tabel  $1,985$  sementara signifikansi dengan nilai sebesar  $0,005 < 0,05$  dengan ini variabel persepsi Attitude berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang persepsi Attitude menjadi penting untuk pengembangan karir. Diduga karna salah satu produk property adalah menjual jasa, seperti kebutuhan office boy diperusahaan – perusahaan, perhotelan dan lain- lain. Hal ini diperoleh dari Analisa dan hasil kuesioner di perusahaan properti. Dari pernyataan pada kuesioner, banyak karyawan yang menjawab positif, artinya karyawan tersebut memiliki attitude yang baik walaupun harus bekerja dari rumah.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Pengembangan Karir**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disimpulkan pada uji regresi parsial pada variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Diperoleh pada uji parsial yang dilakukan didapatkan hasil bahwa variabel harga dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,339 < t$  tabel  $1,985$  sementara signifikansi dengan nilai sebesar  $0,184 > 0,05$  dengan ini variabel Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap pengembangan karir. Artinya, dari indikator menginformasikan tentang motivasi tidak menjadi penting untuk pengembangan karir. Diduga karna perusahaan properti berkerja untuk mendapatkan achievement dari perusahaan, mendapatkan pengakuan dari semua rekan kerja dan meningkatkan pendapatan / keuntungan perusahaan. Hal ini diperoleh dari Analisa dan hasil kuesioner di perusahaan propert. Dari pernyataan pada kuesioner ini, banyaknya karyawan yang berpendapat kurang baik, karena karyawan tersebut belum banyak yang memiliki motivasi sesuai dengan pernyataan pada kuesioner ini.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan, yaitu:

Persepsi Knowledge Management tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir yang meliputi mendistribusikan gagasan, memiliki kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ke organisasi, menciptakan gagasan dalam menciptakan pemahaman.

Persepsi Skill berpengaruh terhadap pengembangan karir yang meliputi dapat mengelola operasional produksi, mampu membuat perencanaan saluran distribusi, melakukan analisis lingkungan bisnis, bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan masalah.

Persepsi Attitude berpengaruh terhadap pengembangan karir yang meliputi berfikir Flexible, mengarahkan untuk dapat melakukan aktifitas yang kreatif, dapat mengarahkan kepada karyawan baru untuk dapat bebas berfikir dalam melakukan pekerjaan, ingin selalu terlibat dalam tugas organisasi.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir yang meliputi bekerja untuk mendapatkan achivment dari perusahaan, bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari teman, bekerja untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barthos. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro). Jakarta: Bumi Aksara
- Carl. 2013. Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri. Jurnal Psikologi Tabularasa. Vol. 9, No. 1
- David. 2014. Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 14, No. 1.
- Dalkir, Kimiz. 2005. Knowledge Management in Theory and Practice. United State of America. Elsevier Inc.
- Dessler, Gray. 2011. Manajemen SDM. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks.
- Fitrianti. 2014. Improving Student Writing Skill Through Mind Mapping In Grade VIII At SMP N 1 Imogiri In The Academic Year Of 2014/2015. S1 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali. 2012. Aplikasi Analysis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : UNDIP.
- Hani Darmawati. 2022. Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. ISSN: 2798-6608, Volume 1, No. 1
- Kadirasman, M. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Liu, Pang-Lo. Tsai, Shih-Hung. 2007. Effect of Knowledge Management Systems on Operating Performance. International Journal of management. 24(4). Pg.734
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sendow. 2007. Pengukuran Kinerja Karyawan. Gunung Agung: Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis, 12(1).
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.