

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEKA ADI PRATAMA AREA JABODETABEK

Muhammad Abdul Kholiq¹, Andi Sopandi²,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
muhammadabdulkholik95@gmail.com¹, dosen02277@unpam.ac.id²

ABSTRACT

This thesis aims to determine the influence of career development and motivation on employee performance at PT Meka Adi Pratama in the Jabodetabek area. This type of research is quantitative and associative in nature. The sample taken was 68 employees. Data analysis techniques used research instrument tests, classical assumption tests, descriptive analysis, regression analysis, correlation analysis, determination analysis, and hypothesis testing. The results of career development research partially have a positive and significant effect on employee performance with a simple linear equation $Y = 12.804 + 0.528X$. The correlation is 0.558, meaning the variable is moderate. The determinant coefficient is 0.312. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.576 > 1.668$) thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence of partial career development on employee performance. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with a simple linear equation $Y = 7.647 + 0.570X$. The correlation is 0.848, meaning this variable is powerful. The coefficient of determination is 0.720. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.576 > 1.668$) thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a partial positive and significant influence of work motivation on employee performance. Career development and work motivation simultaneously positively and significantly affect employee performance with the multiple regression equation $Y = 3.315 + 0.175X_1 + 0.509X_2$. The correlation is 0.863, meaning that career development and work motivation have an extreme level of correlation with employee performance. The coefficient of determination is 0.745. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ ($95,201 > 3.13$), thus it can be concluded that career development and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Meka Adi Pratama in the Jabodetabek area.

Keywords: Career Development, Work Motivation & Employee Performance

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama area Jabodetabek. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat asosiatif. Sampel yang diambil sebanyak 68 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis diskriptif, analisis regresi, analisis korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan linear sederhana $Y = 12,804 + 0,528X$. Korelasinya 0,558 artinya variabel tersebut sedang. Koefisien determinasi sebesar 0.312. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,576 > 1,668$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan linear sederhana $Y = 7,647 + 0,570X$. Korelasinya sebesar 0,848 artinya variabel tersebut sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0.720. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,576 > 1,668$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,509X_2$. Korelasinya 0,863 artinya pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0.745. Uji hipotesis di peroleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($95.201 > 3,13$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama area Jabodetabek.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan

efisien. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

Menurut Hasibuan (2016:11) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagaimana kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menyampaikan bahwa tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh teknologi perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah di atas, masalah yang dirumuskan yaitu:

- a. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama?
- c. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Mary Parker Follett (2017:4) “Manajemen merupakan sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain. pengambilan keputusan

yang dilakukan oleh seseorang untuk menentukan hasil tertentu dengan adanya proses yang dimana orang tersebut harus menentukan tujuan yang ingin dicapai”.

Menurut Kasmir (2016:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:9) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Robbins (2016:8) “Manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil output terbanyak dari input yang seminimal mungkin. Sedangkan efektif adalah melakukan hal yang benar, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:159) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan penelitian ini adalah :

a. Hipotesis 1:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis 2 :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis 3 :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2016:8) “Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif atau korelasi dengan pendekatan kuantitatif”. Penelitian asosiatif atau korelasi merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) “Berpendapat populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT Meka Adi Pratama Area Jabodetabek sebanyak 68 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ada dua cara untuk menentukan besarnya sampel yaitu dilakukan secara statistik dan secara estimasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2018:84) “*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* (sensus).

Menurut Sugiyono (2018:85) “*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain *sampling jenuh* bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini yaitu 68 orang karyawan pada PT Meka Adi Pratama.

Menurut Singgih Santoso (2015:342) “Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data”. Berpendapat sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model

dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik.

Analisis regresi yang dilakukan dengan metode *Ordinary Least Square* (OLS) harus memenuhi syarat uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017:154) "Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak". Jadi uji normalitas biasa dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Lebih terdapat dua metode dalam uji normalitas, antara lain:

a. Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Menurut Ghazali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat di uji dengan kolmogorov smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Metode Grafik

Menurut Ghazali (2017:164) Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal grafik *Probability Plot*, Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018:107) "Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak dan apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas". Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index*. Dengan rumus sebagai berikut:

Atau dapat juga menggunakan rumus dibawah ini:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2 + n(\sum y^2) - (\sum y)^2}$$

Sumber: Ghozali (2016:103)

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antarvariabel X dan Y X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah subjek

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum x$ = Jumlah nilai X

$\sum y$ = Jumlah nilai Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dari X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dari Y

Menurut Ghozali (2018:137) “Uji heterokedastistas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidak serasian varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut heterokedastistas”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastistas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Menurut Ghozali (2017:142) “Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastistas dapat menggunakan uji glejser”. Ketentuan dalam uji glejser dapat melihat hasil uji nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi

25. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastistas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig).
- 2) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.)>0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastistas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji multikolineritas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik

menggunakan SPSS V.25 for Windows. Hasil uji asumsi klasik disajikan berikut dibawah ini:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS V.25 for windows*. Hasil uji normalitas untuk variabel Pengembangan Karir Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Meka Adi Pratama pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21366532
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.044
	Negative	.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas, dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF)*. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas

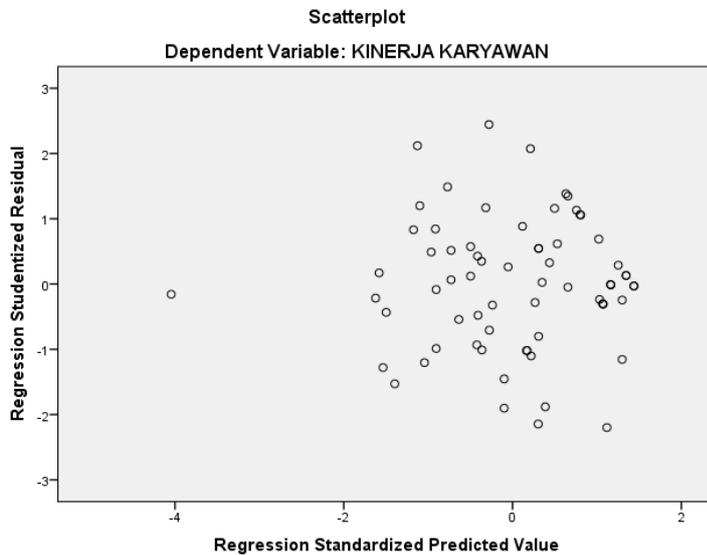
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210		
PENGEMBANGAN KARIR	.175	.068	.185	2.576	.012	.757	1.321
MOTIVASI KERJA	.509	.048	.757	10.524	.000	.757	1.321

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah SPSS.V25, 2023.

Dari tabel terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari nilai residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Data yang diolah SPSS.V25, 2023.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mengetahui adanya tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin Watson*, dimana hasil pengujian ditentukan berdasarkan nilai *Durbin Watson* dengan patokan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.745	.738	2.247	2.247
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA,					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber: Data yang diolah SPSS. V25, 2023.

4.1.2 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (uji regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial pengaruh variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,025. Dasar pengembalian keputusannya uji t yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima, H_a ditolak.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS.V.25, 2023 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.619		1.265	.210
	PENGEMBAN GAN KARIR	.175	.068	.185	2.576	.012
	MOTIVASI KERJA	.509	.048		75710.524	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data yang diolah SPSS.V25, 2023.

2. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variable dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* ($df = 68$), atau dengan derajat kebebasan $df1 = 2$, $df2 = 68$, $\alpha = 0,05$ sebesar 3,13. Hasil uji F statistik (uji secara simultan) dicari dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* V.25 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

- a. H_0 ditolak bila $F_{hitung} < F_{table}$ dan $p\text{-value} > \alpha$
- b. H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{table}$ dan $p\text{-value} < \alpha$

Tabel 4.5
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	961.738		2480.869	95.201	.000b
	Residual	328.321	65	5.051		
	Total	1290.059	67			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA						

Sumber: Data yang diolah SPSS.V25, 2023.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai regresi $Y = 12,804 + 0,528X_1$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,558 yang berarti koefisien antar variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Nilai t_{hitung} dari variabel Pengembangan Karir adalah 2,576 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Permatasari, I. R. (2006), ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel perencanaan kerja (X_1) dan manajemen karir (X_2) dengan kinerja. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja sebesar 69,3%. Persamaan regresi linier berganda yang didapat, yaitu : $Y = 5,910 + 0,143X_1 + 15,434 X_2$. Dari persamaan ini berarti kinerja karyawan akan naik, bila perencanaan karir dan manajemen karir karyawan meningkat. Variabel pengembangan karir yang dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh Soffi Rosyidawaty, Jafar Sembiring. (2018), bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 63,93%. Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di regional Jawa Barat yang memiliki pengaruh sebesar 72,6 %.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Regresi $Y = 7,647 + 0,570 X_2$ nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,848 yang berarti koefisien antar variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Sangat Kuat. Nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja adalah 10,524 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat

diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani. (2013), menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus Ady, Djoko Wijono. (2013), menunjukkan bahwa motivasi kerja berupa Prestasi, Pengakuan, Kondisi Kerja, dan Upah yang dimiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11,407 > 2,4675$). Bentuk motivasi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah Prestasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,609; Dan pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan adalah Kondisi Kerja dengan regresi nilai koefisien sebesar 0,305.

4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,509X_2$. nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,820 yang berarti koefisien antar variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Sangat kuat nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,745 \times 100\% = 74,5\%$ (Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 22.00 *for windows* pada kolom R Square sebesar 86,3%, artinya Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 86,3% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 32,7% ($100\% - 67,3\%$) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis. diketahui F_{hitung} sebesar 53,505 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k - 1$) atau $= 55 - 2 - 1 = 52$ diperoleh nilai F tabel sebesar 2,78. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,505 > 2,78$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Meka Adi Pratama.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nora Yolinda, & Doni Marlius. (2023), Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dengan nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai Alpha maka untuk hipotesis pertama diterima. Artinya persepsi pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dakhi, T. (2021), Berdasarkan hasil penelitian, bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan yaitu variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Meka Adi Pratama.

1. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 12,804 + 0,528 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,558 artinya memiliki pengaruh **sedang** dengan koefisien determinasi sebesar 31,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,576 > 1,668)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Meka Adi Pratama.
2. Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 7,647 + 0,570 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,848 artinya artinya memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 72 %. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,524 > 1,668)$, hal ini diperkuat dengan *probability* signifikan $0,000 < 0,005$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Meka Adi Pratama.
3. Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 3,315 + 0,175X_1 + 0,570X_2$. Nilai korelasi diperoleh sebesar 0,863 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh **Sangat Kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 67,3% sedangkan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(95,201 > 3,13)$, hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,005$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Meka Adi Pratama.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian yang peneliti lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang peneliti temukan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian yang penulis sampaikan diakhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Peneliti hanya menganalisis pengaruh dari dua variabel independen yaitu variabel Motivasi dan Disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan misalnya faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

5.3 aran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner variabel pengembangan karir pada indikator pengembangan karir SDM mendapatkan respon paling rendah yaitu dengan rata-rata 3,79, sebaiknya perusahaan atau pimpinan PT Meka Adi Pratama yang menjadi obyek penelitian harus memberikan sifat atau arahan sesuai pengembangan karir yang baik agar kinerja karyawannya juga meningkat atau jauh lebih baik.
2. Berdasarkan hasil kuesioner variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisiologis mendapatkan respon paling rendah yaitu dengan rata-rata 3,84. Sebaiknya perusahaan atau manajemen PT Meka Adi Pratama yang menjadi obyek penelitian harus memberikan sanksi yang tegas atau peringatan pada karyawan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Misalnya dengan mengurangi insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa jera untuk melanggar aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner variable kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja mendapatkan respon paling rendah yaitu dengan rata-rata 4,15 Sebaiknya perusahaan atau manajemen PT Meka Adi Pratama yang menjadi obyek penelitian harus memberikan promosi naik jabatan kepada karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.

- Aksara, Amelianny, Nanda. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Panca Budi Medan. *JurnalMaksipreneur*, Vol. 2, No.2, 2005.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pratek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asriyanto, Nur Abib. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Skripsi. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. Bandung.
Cetakan: I. Jakarta: Salemba Empat.
CV. Mandar Maju, Bandung.
- Dakhi, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Flipppo, Edwin B. 2011, *Manajemen Personalia* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan ProgramSPSS 15.0 For Windows Statistics (Stastistical Product and Service Solusion)*.
- Harbani, Pasalong. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan Ketiga. Alfabeta.
- Hasibuan. H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iryani, Nita Ayu. 2018. PengaruhPengaruh Pendidikan Dan Pengembangan KarirTerhadapKinerja Pegawai Pada Dinas Olahraga Jawa Barat. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 23, No. 2. 2015, 121-137.
- Joner, Alfin. 2010. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawanpadaPT. BANK Tabungan Negara. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*. Vol. II, No. 3, Hal 63-68, 2012.
- Luthans, Fred.2006. *Organizational behavior*. Twelfth Edition. NY:McGraw- Hill/Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Cetakan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif Keempat*. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo. 2009. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia) Edisi Kedua*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.

- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE. Putri, Eka Rulianti. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi
- Ridwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins. Stephen P. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, Lamsiska. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Vena Multi Finance TBK Cabang Pekanbaru. Skripsi. Universitas Sebelas Maret. SNA XIV. Aceh.
- Rosyidawaty, S., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. eProceedings of Management, 5(1).
- Rosyidawaty, Soffi. 2018, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi. Vol. IV, No. 1, Hal 63-68, 2011.
- Sagala, Syaiful. 2012. Konsep Dan Makna Pembelajaran. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Simamora,
- Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Srimulyo. 2000. Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Empat Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan I: Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2008. Teknik Proyeksi Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supranto. 2009. Manajemen Komunikasi dan Aplikasi Bisnis. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Keluarga, Jakarta
- Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompent Dhuafa. Jurnal Balance, Vol. XIV, No. 2, 2000.
- Tohardi, Ahmad. 2011. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Triton. 2009. Mengelola Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Oryza
- Umar, Husein. 2009. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Wibowo, Eduardus T. 2012. Manajemen Kinerja. Cetakan V. Jakarta. Rajawali Pers. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Yunarifah, Usri Nani & Kustiani, Lilik. 2012. Pengaruh Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal Modernisasi*. Vol. 8, No. 2, 2012, 145-165.