

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MESINDO ABADI SEJAHTERA JAKARTA

Adella Nurhasanah^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : adellanurkhasanah@gmail.com^{1*}, furi.fin@bsi.ac.id², rohani.lti@bsi.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta serta meneliti faktor-faktor pendukung dan penghambat lainnya. Lokasi penelitian ini terletak di PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Observasi, dokumentasi dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Pada metode survei atau dokumentasi hal itu dapat membatasi pemahaman yang mendalam tentang alasan dan motivasi di balik kinerja karyawan. Analisis data mencakup persiapan, pengolahan, deskripsi, dan interpretasi. Hasil analisis data mengindikasikan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Oleh karena itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Implikasi dari penelitian ini yaitu untuk menciptakan karyawan yang baik, atasan harus secara konsisten memotivasi dan memotivasi karyawan mereka, sehingga tercipta hubungan yang baik antara atasan dan karyawan. Akibatnya, kualitas sumber daya manusia akan meningkat sesuai dengan harapan karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The study aims to analyze the impact of the Quality of Human Resources, Career Development and Employee Performance on the PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta as well as to investigate other supportive and inhibitory factors. The research site is located in Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. In this research use quantitative methods. Observations, documentation, and questionnaires are used to gather data. On the method of survey or documentation it can limit deep understanding of the reasons and motivations behind employee performance. Data analysis includes preparation, processing, description, and interpretation. The results of data analysis indicate that the quality of human resources and

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musyari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

career development have a significant influence on the performance of employees at PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Therefore, the factors affecting the performance of employees must be further enhanced in order to good employee performance. The implication of this research is that in order to create a good employee, the bosses must consistently motivate and motivate their employees, thus creating a good relationship between the boss and the employee. As a result, the human resource quality will increase in line with the employee's expectations.

Keywords: *Human Resource Quality, Career Development, Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Keunggulan kualitas kompetitif suatu organisasi terutama ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. "Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai SDM, adalah orang-orang yang merancang dan membuat barang atau jasa, memantau kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan merancang seluruh strategi dan tujuan perusahaan" (Muhammad Abrori, 2020).

Organisasi memahami dengan jelas bahwa pengembangan karier adalah langkah pertama yang harus diambil dalam upaya untuk mengembangkan karyawan. Oleh karena itu, pengembangan karier karyawan dianggap penting untuk memaksimalkan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan pada organisasi. Sekarang tinggal bagaimana "mengelola" karyawan yang paling efektif jika proses pengembangan karir karyawan telah berjalan dengan baik dan memenuhi persyaratan organisasi. Pengelolaan ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan diklat fungsional yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai tentang pekerjaan dan tanggung jawab mereka.

(Sufiati et al., 2023) "menunjukkan bahwa peningkatan kinerja merupakan keinginan perusahaan agar dapat mengeksekusi tujuannya dengan baik". "Organisasi wajib meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada ketika karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, menunjukkan perilaku yang konsisten dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, dan mampu beradaptasi maka dapat meningkatkan kinerjanya" (Sufiati et al., 2023).

Proses sistematis yang dikenal sebagai "analisis jabatan" digunakan untuk menemukan dan menganalisis persyaratan pekerjaan serta personel yang dibutuhkan posisi pada tersebut. "Ini memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dipilih memiliki kualitas tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik" (Sufiati et al., 2023). Pada kualitas sumber daya manusia tidak pernah terlepas dari pekerjaan yang profesional. "Dalam pengelolaan SDM, proses pengembangan karir sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi" (Iftitakhul Baroroh et al., 2023). Karena pada SDM ini menjadi peran penting dalam kemajuan perusahaan, sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusaha. dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan perencanaan dan pengembangan karir yang jelas. (Muhammadin, 2022). Maka, penilaian kinerja harus sistematis, terstruktur, dan fleksibel agar

data tentang segala sesuatu dalam organisasi, termasuk perkembangan SDM pada karyawan, dapat terpantau dengan baik.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta

Penilaian Kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase	Jumlah Orang	Presentase
Baik Sekali	25	50%	24	55%	19	43%
Baik	10	20%	9	20%	17	35%
Cukup	6	16%	5	10%	5	12%
Kurang	4	14%	7	15%	4	10%
Total	45	100%	45	100%	45	100

Sumber Data PT Mesindo Abadi Sejahtera

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa rata-rata terjadi penurunan pada penilaian kinerja di PT Mesindo Abadi Sejahtera. PT Mesindo Abadi Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual beli pada alat-alat kapal sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan ini sangat penting, khususnya pada kemampuan dalam proses kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting bagi suatu organisasi. "Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kombinasi kemampuan fisik (Kesehatan) dan kemampuan non-fisik seperti kemampuan berpikir, kerja, dan mental, yang memungkinkan seorang untuk bekerja, berkreasi, dan berkontribusi pada perusahaan" (Puryana & L., 2022). Deskripsi pekerjaan yang jelas akan membantu seseorang melaksanakan tugas dengan baik. Karena sumber daya manusia adalah yang paling penting, peningkatan kualitas sumber daya manusia ini harus menjadi tolak ukur keberlangsungan organisasi.

Pengembangan Karir

Menurut (Andri & Kasran, 2023) "karir merupakan upaya pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk memperoleh pengakuan atas kemajuan jenjang pekerjaan yang ditawarkan perusahaan". Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan mengharapakan feedback dari karyawan berupa kinerja yang baik. Pengembangan karir tentu menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan karena umumnya semakin baik sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga kehidupan karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang tepat juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan manfaat pengembangan untuk karyawan secara langsung dapat memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Ini dapat terjadi jika perusahaan dapat secara terbuka memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan karir mereka.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja mengacu pada tingkat kinerja seorang karyawan atau organisasi relatif terhadap persyaratan kerja. (Manurung & Komalasari, 2022) “berpendapat bahwa kinerja adalah kinerja yang disampaikan oleh karyawan”. (Manurung & Komalasari, 2022) “sebaliknya menyatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan suatu organisasi. Kinerja yang lebih baik dari karyawan membuat pencapaian tujuan organisasi lebih mudah; sebaliknya, kinerja yang kurang baik dari karyawan membuat pencapaian tujuan lebih sulit dan hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Faktor-faktor yang tidak menguntungkan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Win, 2023) “pendekatan kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu”. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan penggunaan instrumen dan analisis data dilakukan secara statistik.

Untuk mengumpulkan data kuantitatif pada analisis statistik, peneliti menggunakan kuesioner yang disebar melalui *grup whatsapp dan story whatsapp*. Data yang terkumpulkan lalu diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk melihat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui uji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji f). Untuk melihat seberapa besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menggunakan uji determinasi.

Populasi yang diambil dari penelitian ini yaitu merupakan seluruh karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera yang berjumlah 45 orang. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*. Pengertian *nonprobability sampling* yaitu "Teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel" (Amin et al., 2023). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh maka sampel pada penelitian ini adalah 45 karyawan. Metode yang digunakan dalam memperoleh data yaitu observasi (di PT Mesindo Abadi Sejahtera), kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Agar dapat mengetahui signifikan dan dampak dari variabel kualitas sumber daya manusia (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y), maka peneliti ini mengukur variabel tersebut terhadap 30 pernyataan dalam kuesioner yang disebar kepada 45 karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Berikut adalah analisis data variabel kualitas sumber daya manusia (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1) Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Berikut ini ialah laporan tentang respon karyawan terhadap kualitas sumber daya manusia pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta.

Tabel 2. Hasil Uji Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	3	5	4.44	.546
X1.2	45	3	5	4.27	.580
X1.3	45	2	5	4.13	.815
X1.4	45	2	5	4.24	.679
X1.5	45	1	5	4.07	.780
X1.6	45	3	5	4.16	.638
X1.7	45	2	5	4.24	.743
X1.8	45	3	5	4.13	.726
X1.9	45	1	5	4.00	.798
X1.10	45	2	5	4.33	.707
Total	45	29	50	42.02	4.812
Valid N (listwise)	45				

Surmberr : Data diolah pada tahun 2024

Berikut ini adalah penjelasan pada pengolahan data yang telah disajikan pada tabel di atas:

- Dalam pernyataan X1.1 yang menyatakan "Saya memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan siap mengembangkan dengan keterampilan yang saya miliki", terdapat 1 responden yang cukup, 23 responden setuju dan sisanya yaitu 21 responden sangat setuju
- Pada pernyataan X1.2 yang menyatakan "Saya merasa puas atas pengetahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan ini" terdapat 3 responden cukup, 27 responden setuju dan 15 responden sangat setuju.
- Pada pernyataan X1.3 yang menyatakan "Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan dan latar belakang dari pendidikan saya" terdapat 1 responden tidak setuju, 9 responden cukup, 18 responden setuju dan 17 responden sangat setuju.
- Di pernyataan X1.4 yang menyatakan "Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini" terdapat 1 responden tidak setuju, 3 responden cukup, 25 responden setuju dan 16 sangat setuju.
- Dalam pernyataan X1.5 yang menyatakan "Saya selalu menyampaikan pendapat dengan baik" terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 6 responden cukup, 26 responden setuju dan 12 responden sangat setuju.
- Pada pernyataan X1.6 yang menyatakan "Saya memiliki kemampuan yang baik di bidang pekerjaan ini" terdapat 6 responden cukup, 26 responden setuju, dan 13 sangat setuju.

- g. Dalam pernyataan X1.7 yang menyatakan “Saya merupakan orang yang sangat serius dalam bekerja”, terdapat 1 responden yang tidak setuju, 5 responden cukup, 21 responden setuju dan sisanya yaitu 18 responden sangat setuju.
- h. Pada pernyataan X1.8 yang menyatakan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target target yang ditentukan oleh perusahaan” terdapat 9 responden cukup, 21 responden setuju dan 15 responden sangat setuju.
- i. Dalam pernyataan X1.9 yang menyatakan “Saya mampu menerapkan perencanaan dan strategi di bidang pekerjaan” terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 8 responden cukup, 25 responden setuju dan 11 responden sangat setuju.
- j. Dalam pernyataan X1.10 yang menyatakan “Perencanaan yang matang tidak pernah menghambat pekerjaan saya” terdapat 1 responden tidak setuju, 3 responden cukup, 21 responden setuju dan 20 responden sangat setuju.

2) Pengembangan Karir (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Pengembangan Karir (X2)

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X2.1	45	3	5	4.58	.543
X2.2	45	2	5	4.38	.747
X2.3	45	2	5	4.16	.796
X2.4	45	1	5	3.80	.894
X2.5	45	1	5	3.96	.878
X2.6	45	3	5	4.33	.674
X2.7	45	3	5	4.56	.546
X2.8	45	3	5	4.62	.576
X2.9	45	1	5	4.40	.751
X2.10	45	3	5	4.47	.661
Total	45	30	50	43.29	4.551
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berikut ini merupakan penjelasan pada pengolahan data yang telah disajikan pada tabel di atas:

- a. Pada pernyataan X2.1 yang menyatakan “Saya berusaha dengan baik dalam bekerja untuk meningkatkan karir saya” terdapat 1 responden cukup, 17 responden setuju dan 27 responden sangat setuju.
- b. Dalam pernyataan X2.2 yang menyatakan “Meningkatkan karir adalah tujuan utama saya bekerja di perusahaan ini”, terdapat 1 responden yang tidak setuju, 4 responden cukup, 17 responden setuju dan sisanya yaitu 23 responden sangat setuju.
- c. Di pernyataan X2.3 yang menyatakan “Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” terdapat 1 responden tidak setuju, 8 responden cukup, 19 responden setuju dan 17 sangat setuju.

- d. Dalam pernyataan X2.4 yang menyatakan “Gaji yang saya raih sepadan dengan pekerjaan saya”, terdapat 1 responden yang sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 11 responden cukup, 22 responden setuju dan 9 responden sangat setuju.
- e. Pada pernyataan X2.5 yang menyatakan “Saya selalu yakin bahwa keputusan yang saya ambil untuk menentukan karir sudah sesuai dengan kepuasan kerja” terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 12 responden cukup, 19 responden setuju dan 13 responden sangat setuju.
- f. Di pernyataan X2.6 yang menyatakan “Saya akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya agar saya merasa puas dalam bekerja” terdapat 5 responden cukup, 20 responden setuju dan 20 responden sangat setuju.
- g. Pada pernyataan X2.7 yang menyatakan “Saya selalu mengedepankan etika dalam bekerja” terdapat 1 responden cukup, 18 responden setuju dan 26 responden sangat setuju.
- h. Dalam pernyataan X2.8 yang menyatakan “Sopan santun selalu menjadi nomor satu dalam bekerja”, terdapat 2 responden cukup, 13 responden setuju dan 30 responden sangat setuju.
- i. Di pernyataan X2.9 yang menyatakan “Saya selalu berperilaku baik kepada semua karyawan tanpa memedulikan jabatan” terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 1 responden cukup, 21 responden setuju dan 22 responden sangat setuju.
- j. Pada pernyataan X2.10 yang menyatakan “Saya yakin jika berperilaku baik di lingkungan kerja adalah suatu hal yang bagus” terdapat 4 responden cukup, 16 responden setuju dan 25 responden sangat setuju.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y.1	45	3	5	4.58	.543
Y.2	45	2	5	4.42	.621
Y.3	45	1	5	4.04	.903
Y.4	45	3	5	4.04	.706
Y.5	45	2	5	4.29	.695
Y.6	45	2	5	4.33	.707
Y.7	45	1	5	3.98	.917
Y.8	45	3	5	4.47	.588
Y.9	45	2	5	4.16	.706
Y.10	45	3	5	4.33	.674
Total	45	29	50	42.64	4.820
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berikut ini merupakan penjelasan pada pengolahan data yang telah disajikan pada tabel di atas:

- a. Pada pernyataan Y.1 yang menyatakan "Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menjaga baik nama perusahaan dan menjaga kerjasama dengan rekan lainnya." terdapat 1 responden cukup, 17 responden setuju dan 27 responden sangat setuju.
- b. Dalam pernyataan Y.2 yang menyatakan "Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan", terdapat 1 responden tidak setuju, 23 responden setuju dan 21 responden sangat setuju.
- c. Pada pernyataan Y.3 yang menyatakan "Saya selalu bekerja sesuai target." terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 11 responden cukup, 17 responden setuju dan 16 responden sangat setuju.
- d. Dalam pernyataan Y.4 yang menyatakan "Saya selalu merasa pekerjaan saya efisien dan tepat waktu." terdapat 10 responden cukup, 23 responden setuju dan 12 responden sangat setuju.
- e. Pada pernyataan Y.5 yang menyatakan "Saya selalu terbuka menghadapi kritik dan saran sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja saya" terdapat 1 responden tidak setuju, 3 responden cukup, 23 responden setuju dan 18 responden sangat setuju.
- f. Di pernyataan Y.6 yang menyatakan "Saya selalu mengedepankan rasa empati untuk membangun kepercayaan di lingkungan kerja." terdapat 1 responden tidak setuju, 3 responden cukup, 21 responden setuju dan 20 responden sangat setuju.
- g. Pada pernyataan Y.7 yang menyatakan "Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan" terdapat 1 responden sangat tidak setuju, 2 responden tidak setuju, 7 responden cukup, 22 responden setuju dan 13 responden sangat setuju.
- h. Dalam pernyataan Y.8 yang menyatakan "Saya selalu menjaga fasilitas perusahaan yang diberikan kepada saya." terdapat 2 responden cukup, 20 responden setuju dan 23 responden sangat setuju.
- i. Di pernyataan Y.9 yang menyatakan "Saya memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada." terdapat 1 responden tidak setuju, 5 responden cukup, 25 responden setuju dan 14 responden sangat setuju.
Berdasarkan
- j. Pada pernyataan Y.10 yang menyatakan "Saya selalu kompeten dalam melaksanakan pekerjaan ini." terdapat 5 responden cukup, 20 responden setuju dan 20 responden sangat setuju.

2. Uji Reliabilitas

Karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat, kami menguji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach:

- a. Nilai alpha lebih $> 0,90$ menunjukkan reliabilitas sempurna
- b. Nilai alpha antara $0,70$ dan $0,90$ menunjukkan reliabilitas tinggi
- c. Nilai alpha antara $0,60$ dan $0,70$ menunjukkan reliabilitas cukup.

Adapun variabel yang akan di uji reabilitas adalah sebagai berikut:

1) Uji Reliabilitas Pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Sumber : Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil uji reliabilitas diatas mengindikasikan bahwa semua butir pernyataan yang diuji adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh > 0,60 yaitu Cronbach's Alpha 0,766 dan termasuk pada kategori reliabilitas tinggi.

2) Uji Reliabilitas Pada Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

Sumber : Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil uji reliabilitas diatas mengindikasikan bahwa semua butir pernyataan yang diuji adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh > 0,60 yaitu Cronbach's Alpha 0,760 dan termasuk pada kategori reliabilitas tinggi.

3) Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	11

Sumber : Hasil Olah Data Uji Reliabilitas Menggunakan SPSS Versi 25

Dari hasil uji reliabilitas diatas mengindikasikan bahwa semua butir pernyataan yang diuji adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh > 0,60 yaitu Cronbach's Alpha 0,764 dan termasuk pada kategori reliabilitas tinggi.

3. Uji t

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.203	3.837		1.095	.280
Kualitas Sumber Daya Manusia	.341	.162	.340	2.104	.041
Pengembangan Karir	.558	.170	.531	3.283	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Uji T Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa:

- Dapat disimpulkan bahwa $H_0.1$ ditolak dan $H_a.1$ diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan.
- Dapat disimpulkan bahwa $H_0.2$ ditolak dan $H_a.2$ diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji f

Tabel 9. Hasil Uji simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.138	2	362.069	51.000	.000 ^b
	Residual	298.173	42	7.099		
	Total	1022.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : Hasil Olah Data Uji f Menggunakan SPSS Versi 25

Berdasarkan dari data hasil uji simultan (f) pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $H_0.3$ ditolak dan $H_a.3$ diterima hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, bahwa penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta yang kemudian dibuktikan dengan hasil penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta sebanyak 45 orang dengan teknik pengambilan sampel Non-Probability Sampling atau pengambilan sample tidak acak dengan sampling jenuh (sensus) dengan semua populasi sebanyak 45 responden dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atika & Mafra (2021) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Selanjutnya, pada variabel Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan dari uji validitas yang menyatakan bahwa nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka instrumen dinyatakan valid dengan

tingkat signifikansi 0.05 dan r tabel menunjukkan angka sebesar 0.760. Kemudian di uji reabilitas menunjukkan bahwa hasil dari nilai pada variabel memiliki koefisien cronbach's alpha > 0.60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel realibel dan layak digunakan dalam penelitian.

Pada hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05 didapatkan hasil berdasarkan tabel sebesar 0.200 yang artinya bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dinyatakan berdistribusi secara normal. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farah et.al (2019) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa suatu variabel independen tidak menunjukkan gejala korelasi atau multikolinearitas jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Hasil uji menunjukkan bahwa variabel independen (X_1 , X_2) memiliki nilai toleransi $> 0,10$, yang menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Selanjutnya, nilai toleransi 0,265 kedua variabel independen menunjukkan nilai VIF 3.772, yang menunjukkan akibatnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan gejala korelasi dan multikolinearitas antar variabel, dan bahwa itu dapat digunakan sebagai model regresi yang baik.

Pada pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya nilai konstanta sebesar 4,203 yang menyatakan jika variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 4,203 dan hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) adalah sebesar 0.341 yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil koefisien regresi menyatakan bahwa nilai variabel Penetapan Harga (X_2) adalah sebesar 0.558 yang berarti bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan meningkat jika nilai salah satu variabel meningkat dan variabel lain tetap konstan.

Dilihat dari hasil uji t , diketahui bahwa kedua variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta, yakni untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dengan nilai t -hitung 2.104 $> t$ -tabel 2,018 serta tingkat signifikan dibawah 0,041 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $H_0.1$ ditolak dan $H_1.1$ diterima. Variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan nilai t -hitung 3.283 $> t$ -tabel 2.018 serta tingkat signifikan dibawah 0.002 $< 0,005$ dimana penjelasan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa $H_0.2$ ditolak dan $H_1.1$ diterima.

Kemudian di uji f , Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan juga positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada uji f dengan nilai f -hitung $51,000 > f$ -tabel $3,23$ dan tingkat yang signifikan dibawah $0,05$ yakni $0,000$ dan menyatakan bahwa $H_0.3$ ditolak dan $H_1.3$ diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian dari hasil uji determinasi dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta dengan hasil analisis koefisien determinasi R Square diketahui nilai sebesar 0.708 pada variabel independen Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir secara bersama-sama yang berarti variabel tersebut mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 70.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Maksudnya yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia yang dikuasai sangat baik dan Pengembangan Karir yang diberi diterapkan dengan baik sehingga mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat. Hal ini dapat dilihat dari Kinerja Karyawan, dengan Pengembangan Karir akan cenderung menghasilkan Kinerja Karyawan yang meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sufiati (2021) yang menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera. Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Hasil pengujian ini dinyatakan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Variabel Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.
3. Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta. Nilai signifikansi 59 yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$, sehingga hasil pengujian ini mendukung hipotesis ketiga.

Saran

Berdasarkan pada hasil dan analisa yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian, seperti pengamatan langsung atau wawancara, atau menggunakan metode eksperimen sebagai tambahan untuk metode kuesioner.
2. Di PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta, pengembangan sumber daya manusia harus ditingkatkan dan direncanakan kembali dengan cermat.
3. Karyawan yang ingin mengembangkan karir mereka di PT Mesindo Abadi Sejahtera Jakarta, diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja mereka dan mengikuti semua aturan dan ketentuan perusahaan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

REFERENSI

- Aksa, S., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada CV. SKS Bima. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 105–115. <https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.214>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andri, D., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesyra*, 6(2), 1647–1656. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i2.1190>
- Candra, D. P. sari & Y. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Eriva, C. Y., Rudianto, T., & Mizlina, A. (2019). Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Teknologi Informasi, Kualitas Penerbitan Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) 40. *Jurnal Politeknik Aceh*, 1(1), 40–50.
- Hadjarati, H., & Haryanto, A. I. (2021). Identifikasi Permainan Dan Olahraga Tradisional Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmu Keolahragaan Undiksha*, 8(3), 127. <https://doi.org/10.23887/jiku.v8i3.30709>
- Hendri, M., & NR, E. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Implementasi Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2479–2493. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.224>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Islamiati, A., Razak, I., & Susanto, P. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.418>
- Khaeriyah, I. (2021). Peningkatan kemampuan membaca permulaan siswa kelas 1 SDN 01 Sengare melalui penggunaan media kartu kata. *Action Research Journal*, 1(1), 53–58. <https://doi.org/10.51651/arj.v1i1.103>

- Manurung, V., & Komalasari, Y. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Prosiding SINTESA*, 5, 1–6.
- Muhammadin, A. (2022). Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Panin Cabang Makassar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(2), 99–109. <https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.6987>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nurrohmatuloh, A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Dan Kualitas Pelatihan Terhadap Produktivitas Business Consultant Pt X. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 485–497.
- Pamungkasih, P. (2023). Penerapan Uji Korelasi Rank Spearman Untuk Mengetahui Hubungan Pengeluaran Rumah Tangga Untuk Makanan Dan Tingkat Kemiskinan Di Nusa Tenggara Timur Selama Pandemi Covid-1. *Jurnal Statistika Terapan*, 3(2), 1–12.
- Polapa, A. livia. (2021). Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt Rembang Bangun Persada. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 10–16.
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Regeta, N. R., Chintya, R., Nurilah, F., Sujadi, J. A., Khaerullah, M. I., & Karimah, S. (2022). Analisis Butir Soal Pilihan Ganda Pada Materi Plsv Dan Ptlsv Siswa Smp Negeri 2 Wiradesa. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika IV (Sandika IV)*, 4(1), 473–480.
- Romadhona, R. A., & Widiastuti, E. (2020). Analisis Pengaruh Harga, Pelayanan Purna Jual Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Custom Jersey Printing Di Store Alfa Sport Kota Sragen. *Smooting*, 18(4), 363–370.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.26>
- Wahyono, F. N., & Saputra, R. A. (2023). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Warbon Kopi. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(2), 270–281. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i2.306>
- Win, M. (2023). 20895-Article Text-68774-1-10-20231122. 6, 1965–1976.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika) PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda*, 1(1), 103–117.