



Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan

Melinda Khairun Nisa¹, Abdul Azis²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: melindakhairunnisa43@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|--|
| <p>Diterima 06 September 2023 Disetujui 01 Oktober 2023 Diterbitkan 01 Desember 2023</p> | <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sebanyak 129 orang dan jumlah sampel sebanyak 56 orang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $7.146 > t$ tabel 1.674 dengan signifikansi $0.000 < 0.050$. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai t hitung $9.606 > t$ tabel 1.674 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.050$. Pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai Fhitung $51.386 > F$ tabel 2.780 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.</p> |
| <p>DOI: 10.32493/jism.v3i4</p> | <p>ABSTRACT</p> |
| <p>Keywords: Career Development; Motivation; Employee Performance</p> | <p><i>The aim of this research is to determine the influence of career development and motivation on employee performance at PT Foods Beverages Indonesia South Tangerang Area, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population was 129 people and the sample size was 56 people determined using the Slovin formula. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression. The results of this research show that career development has a positive and significant influence on employee performance where the calculated t value is $7.146 > t$ table 1.674 with a significance of $0.000 < 0.050$. Motivation has a positive and significant influence on employee performance where the calculated t value is $9.606 > t$ table 1.674 with a significance value of $0.000 < 0.050$. Career development and motivation have a positive and significant influence on employee performance where the Fcount value is $51.386 > F$ table 2.780 and the significant value is $0.000 < 0.05$.</i></p> |

How to cite: Nisa, M.K., & Azis, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 3(4). 699-710



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki 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 untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk sebagian karyawan peningkatan dalam berkarir adalah hal yang sangat krusial karena mereka akan tahu dimana posisi tertinggi yang akan mereka raih, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kinerja terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil akhir dari setiap proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, fungsi dari kinerja ini sebagai tolak ukur penilaian hasil yang sebelumnya sudah menjadi acuan untuk dijadikan sebagai tujuan utama, dari data diatas adanya naik dan turun dari pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya, hal ini berarti tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan dirasa masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perlu diminimalisir sebaik mungkin hal-hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena sumber daya manusia harus melakukan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (output) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan perusahaan tersebut.

Pada PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan terdapat adanya keterbatasan kesempatan promosi jabatan dikarenakan tidak memiliki cukup posisi yang tersedia untuk promosi atau tidak adanya kebutuhan yang mendesak untuk jabatan yang lebih

tinggi, sehingga karyawan mengalami kurangnya peluang promosi meskipun mereka berkualitas dan berkinerja baik. Peran karyawan dalam perusahaan harus menjadi perhatian lebih serius oleh perusahaan.

Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari produktifitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan dirasa masih belum maksimal dan efektif dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perlu diminimalisir sebaik mungkin hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian sementara yang penulis amati, kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, terutama pada pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan perhatian penting bagi para karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada “PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan”.

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Widodo (2015:53) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Sedangkan menurut Rivai dan sagala (2016:274) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya diperusahaan. Menurut Hasibuan (2017:31) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Pendidikan, Proses pembelajaran yang dilakukan karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya selama bekerja.
- b. Pelatihan, peningkatan penguasaan keahlian karyawan atas pekerjaan tertentu dan yang dia lakukan saat ini.
- c. Mutasi, perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelumnya.
- d. Promosi Jabatan, perpindahan pekerjaan seseorang yang memiliki tingkat level lebih tinggi dari posisi pekerjaan yang sebelumnya.

Motivasi

Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2017:92) motivasi adalah suatu proses psikologis mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan terjadi pada diri seseorang. Sedangkan menurut Wesson dalam Wibowo (2015:111) memberikan

definisi motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, inensitas dan ketekunannya. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas dilakukan mendapat hasil baik dan berkualitas.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli, sehingga disimpulkan bahwa motivasi menjadi suatu perangsang daya timbul dari diri sendiri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2017:141), yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, istirahat merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun. Adapun indikator dari rasa aman yaitu perlindungan dari ancaman bahaya, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan.
- c. Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk di terima dalam kelompok unti kerja, beraktivitas, berinteraksi serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, yang harmonis. Adapun indikator dari kebutuhan sosial yaitu adanya pengakuan.
- d. Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasinya.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian kritik, dan berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasi diri secara baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013:554) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Inisiatif adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Pengembangan Hipotesis

1. $H_{01} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan.
 $H_{a1} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan
2. $H_{02} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan
 $H_{a2} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan.
3. $H_{03} \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan.
 $H_{a3} \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang dilaksanakan di Komplek Pamulang Permai SH/13, Pamulang Barat, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif adalah Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel. Populasi 129 orang dan sampel berjumlah 56 responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner Dalam penulisan penilitan ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana responden diminta menjawab pernyataan dan menjawab dengan memilih dari sejumlah alternatif jawaban yang disediakan. Adapun metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

| Pengembangan Karir | | | |
|--------------------|----------|---------|------------|
| No | R hitung | R tabel | Keterangan |
| 1 | 0,688 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,624 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,444 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,702 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,810 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,598 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,772 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,594 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,725 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,634 | 0,263 | Valid |
| Motivasi | | | |
| 1 | 0,819 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,829 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,793 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,876 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,859 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,880 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,854 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,872 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,688 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,724 | 0,263 | Valid |
| Kinerja Karyawan | | | |
| 1 | 0,753 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,729 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,881 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,909 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,825 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,652 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,788 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,762 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,718 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,775 | 0,263 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan semua variabel X_1 X_2 dan Y dari setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keputusan |
|----|------------------------------|----------------|-----------|
| 1 | Pengembangan Karir (X_1) | 0.813 | Reliabel |
| 2 | Motivasi (X_2) | 0.944 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.926 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 56 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.43904794 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .110 |
| | Positive | .084 |
| | Negative | -.110 |
| Test Statistic | | .110 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .091 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh hasil nilai *Asymptotik Significance* sebesar 0,070 artinya bahwa nilai tersebut $0,091 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

| Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|--------------------|------------|-------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | B | Std. Error | Beta | Tolerance | | | VIF | |
| 1 | (Constant) | 2.976 | 3.848 | | .773 | .443 | | |
| | Pengembangan Karir | .269 | .127 | .250 | 2.122 | .039 | .464 | 2.153 |
| | Motivasi | .654 | .126 | .612 | 5.202 | .000 | .464 | 2.153 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil nilai uji multikolinieritas dari variabel pengembangan karir mempunyai nilai *tolerance* $0,464 > 0,1$ dengan nilai VIF $2,153 < 10$ dan variabel motivasi mempunyai nilai *tolerance* $0,464 > 0,1$ dengan nilai VIF $2,153 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .812 ^a | .660 | .647 | 3.503 | 2.335 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja | | | | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 2,335 masuk dalam interval 1.550 – 2.460. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.976 | 3.848 | | .773 | .443 |
| | Pengembangan Karir | .269 | .127 | .250 | 2.122 | .039 |
| | Motivasi | .654 | .126 | .612 | 5.202 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.976 + 0.269X_1 + 0.654X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.976 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X_1) dan motivasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2.976.
2. Nilai pengembangan karir (X_1) 0.269 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.269.
3. Nilai motivasi (X_2) 0.654 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.654.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .697 ^a | .486 | .477 | 4.266 |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,486, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48.6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-48.6\%) = 51.4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .794 ^a | .631 | .624 | 3.615 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,631, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-63,1\%) = 36,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .812 ^a | .660 | .647 | 3.503 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,660, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 66%. Sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 10 Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 11.181 | 4.273 | | 2.616 | .011 |
| Pengembangan Karir | .751 | .105 | .697 | 7.146 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7.146 > 1,674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,5 atau (0,000 < 0,5). Dengan demikian, maka H₀ ditolak, dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia.

Tabel 11 Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5.556 | 3.767 | | 1.475 | .146 |
| Motivasi | .850 | .088 | .794 | 9.606 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (9,606 > 1,674). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,5 atau (0,000 < 0,5). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia.

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1261.351 | 2 | 630.676 | 51.386 | .000 ^b |
| | Residual | 650.488 | 53 | 12.273 | | |
| | Total | 1911.839 | 55 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($51.386 > 2,780$). Hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig. 0,5$ atau ($0,001 < 0,5$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan Regresi $Y = 11.181 + 0.751X_1$. nilai koefisien korelasi sebesar 0.697, dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600-0.799 yang artinya antara variabel pengembangan karir (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 0.486, yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48.6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 48.6\%) = 51.4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau ($7.146 > 1.674$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 5.556 + 0.850X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0.794, dimana nilai tersebut berada pada interval 0.600-0.799 yang artinya antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.631, yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63.1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 63.1\%) = 36.9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau ($9.606 > 1.674$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi $Y = 2.976 + 0.269X_1 + 0.654X_2$ Nilai koefisien korelasi diperoleh hasil nilai sebesar 0.812 yang dimana nilai tersebut berada pada interval 0.800-1.000 artinya variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien Determinasinya diperoleh hasil sebesar 0.660, yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 66% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 66\%) = 34\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} atau ($51.386 > 2.780$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0.050 atau ($0.000 < 0.050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka kesimpulan yang ingin penulis sampaikan yaitu: Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 7.146 > t_{tabel} 1.674$ dengan signifikansi $0.000 < 0.050$. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai $t_{hitung} 9.606 > t_{tabel} 1.674$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.050$. Pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh nilai $F_{hitung} 51.386 > F_{tabel} 2.780$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu: agar lebih baik lagi PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan harus lebih banyak menyediakan program pelatihan dalam menerapkan kompetensi dan pengembangan karir untuk menunjang kinerja karyawan agar semakin baik kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya demi mewujudkan tujuan perusahaan. sebaiknya PT Foods Beverages Indonesia Area Tangerang Selatan memberikan wadah kepada karyawan untuk menyampaikan kritik atau saran untuk pihak manajerial perusahaan. Dengan begitu pihak manajerial perusahaan juga dapat introspeksi diri atas kesalahan yang dilakukan dan menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja. sebaiknya PT Foods Beverages Indonesia memberikan penghargaan berupa insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan harapan karyawan terpacu untuk terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abd. Rahman, Fakhruddin, dkk. 2020 (Dalam Jurnal Sinar Manajemen, Vol.07, No.2, ISSN 2598-398X). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP N 2 Balaesang Kab. Donggala.
- Abraham Samuel, Bernhard Tewal, dkk. 2018.(Dalam Jurnal EMBA. Vol.6, No.1, Hal.341-350, ISSN: 2303-1174). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, Anwar, Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Fitriyanti, Feby, Sri, dkk. 2019. (Dalam jurnal Prosiding Manajemen, Vol.3, No.2, Hal 1013-1019, ISSN: 2460-6545). Pengaruh Self Efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi Corporate Services.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jumawan dan Mora. 2018. (Dalam Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT.Vol.3, No.3, ISSN: 2581-2165). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi.
- Manullang. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, cetakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi, Astry Novitasari, dkk.2019 (Dalam E-Journal Equilibrium Manajemen. Vol.5 No.2 Hal.1, ISSN: 1693-5233). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT CITUS.
- N. Lilis Suryani, 2020, (Dalam Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang, Vol.3, No.2, Hal 208, E-ISSN 2598-9502). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Qeon Interactive Jakarta Pusat.
- Petrina Gabriella, Hendy Tannady. 2019. (Dalam Jurnal Sensasi, Hal 121-124, ISBN: 978-602-52720-2-8). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi.
- Retno Japanis Permatasari, Dede Supiyan, 2020, (Dalam Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol.2, No.3, Hal 442-449, E-ISSN 2622-9935). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kab. Bantaeng.
- Rivai dan Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada, Bandung.