

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU BERSAMA PEMATANG SIANTAR

Jasika Dea Damanik

Manajemen of the Muhammadiyah University of Riau

e-mail: email@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penarikan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu sebanyak 38 responden. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi dengan bantuan Software SPSS 25. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan Uji F dan Uji T, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh sebesar 75,4% yang diberikan dari masing-masing variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selaras dengan Moehariono (2012) kinerja karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Hal tersebut disesuaikan dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab pada tiap karyawan dalam meraih tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa peranan kinerja karyawan disuatu perusahaan sangat penting dalam mencapai suatu tujuan utama dari berdirinya perusahaan. Berapapun baiknya rencana yang dibuat oleh manajer tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun pengembangan dirinya. Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas

perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat mendorong para karyawan, salah satunya dengan memperhatikan pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan dan menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu pengembangan karir. Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Selaras dengan pendapat Sutrisno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir yang akan dicapai. Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu tujuan yang telah direncanakan untuk mencapai peningkatan karir kearah yang lebih baik. Nurmasari (2015) menuliskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap dan sifat – sifat pribadi untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan kata lain seorang karyawan atau pegawai yang telah melewati peningkatan jabatan maka pekerjaan, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan akan secara otomatis lebih banyak lagi, sehingga dengan adanya pengembangan karir ini seorang karyawan dituntut untuk lebih bertanggung jawab lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Humaira (2020) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini berarti Hipotesis diterima. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Katidjan (2017) menyimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karir, ada juga motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Samsudin (2015) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan suatu perusahaan tempatnya bekerja. Selaras dengan pendapat Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan utama. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) mendapat hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Selaras dengan pendapat Sutrisno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir yang akan dicapai. Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu tujuan yang telah direncanakan untuk mencapai peningkatan karir kearah yang lebih baik.

Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan sebelumnya oleh Natalia dan Netra (2020) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain mengenai pengembangan karir juga dilakukan oleh untung Rozi dan Puspitasari (2021) menyimpulkan bahwa terdapat signifikan pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik pengembangan karir pegawai maka akan kinerja pegawai akan ikut baik.

H1 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Selaras dengan pendapat Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan utama. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan.

Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianti et al. (2021) pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Ihsan (2021) bahwa hasilnya terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Selaras dengan pendapat Sutrisno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir yang akan dicapai. Peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu tujuan yang telah direncanakan untuk mencapai peningkatan karir kearah yang lebih baik. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan sebelumnya oleh Natalia dan Netra (2020) yang menyimpulkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain mengenai pengembangan Karir juga dilakukan oleh untung Rozi dan Puspitasari (2021) menyimpulkan bahwa terdapat signifikan pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin baik pengembangan karir pegawai maka akan kinerja pegawai akan ikut baik.

Menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristianti et al. (2021) pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Ihsan (2021) bahwa hasilnya terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

H3 : Diduga Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar dengan jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 38 karyawan, tidak termasuk pimpinan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Pengembangan Karir	38	18.00	37.00	30.34	4.37	19.15
Motivasi Kerja	38	13.00	40.00	26.10	5.90	34.85
Kinerja Karyawan	38	26.00	64.00	47.81	9.60	92.26

Berdasarkan hasil output pada tabel di atas, dapat diketahui masing-masing mengenai nilai minimum, maximum, mean dan standar deviation pada masing-masing variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai minimum 18 dan nilai maximum sebesar 37 dengan nilai mean sebesar 30,34 dan std deviation sebesar 4,37. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab sangat setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.
2. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 13 dan nilai maximum sebesar 40 dengan nilai mean sebesar 26,10 dan std deviation sebesar 5,90. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab sangat setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.

3. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum 26 dan nilai maximum sebesar 64 dengan nilai mean sebesar 47,81 dan std deviation sebesar 9,60. Artinya, rata-rata responden dalam penelitian ini menjawab sangat setuju dengan skala 5 sebagai jawaban tertinggi dalam setiap item pernyataan yang didistribusikan.

Tanggapan Responden

1. Dapat diketahui mengenai tanggapan responden pada pengembangan karir menurut karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar memiliki rata-rata sebesar 3,37 dengan kategori baik. Pertanyaan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah 3,78 yang artinya tanggapan responden rata-rata menyebutkan bahwa atasan selalu mencerminkan sikap yang baik dan tegas kepada karyawan. Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai mean terendah adalah 2,92 yang artinya tanggapan responden rata-rata menyebutkan bahwa bagi mereka pendidikan merupakan hal yang paling utama.
2. Dapat diketahui mengenai tanggapan responden pada motivasi kerja menurut karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar memiliki rata-rata sebesar 2,90 dengan kategori cukup baik. Pertanyaan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah 3,71 yang artinya tanggapan responden rata-rata menyebutkan bahwa bagi mereka penghargaan atas prestasi adalah hal penting. Sedangkan pertanyaan yang memiliki nilai mean terendah adalah 2,36 yang artinya tanggapan responden rata-rata menyebutkan bahwa bagi mereka pekerjaan ini merupakan semangat saya dalam mengembangkan karir dan meningkatkan motivasi.
3. Dapat diketahui mengenai tanggapan responden pada indikator kualitas pada variabel kinerja karyawan dimana pada seluruh item mengenai diperoleh tanggapan responden sangat setuju dengan jumlah skor 180 dengan persentase 31,57%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa indikator kualitas menurut karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar memiliki rata-rata sebesar 65,61 dengan kategori jawaban setuju. Tanggapan responden pada indikator kuantitatif pada variabel kinerja karyawan dimana pada seluruh item mengenai diperoleh tanggapan responden sangat setuju dengan jumlah skor 145 dengan persentase 25,43%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa indikator kuantitas menurut karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar memiliki rata-rata sebesar 60 dengan kategori jawaban cukup setuju.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	
	B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	1.866	5.786	
	Pengembangan Karir	.666	.204	.303
	Motivasi Kerja	1.129	.151	.694

$$Y = 1,866 + 0,666X_1 + 1,129 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,866, artinya jika variabel pengembangan karir dan motivasi kerja nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 1,866
2. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif sebesar 0.666, artinya jika pengembangan karir tinggi maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.666, begitu sebaliknya dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif sebesar 1.129, artinya jika motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1.129, begitu sebaliknya dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Dapat diketahui signifikan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi yang beragam. Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengembangan Karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari angka signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,002 ($0,002 < 0,05$). Maka hipotesis H1 diterima, artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari angka signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, artinya secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Angka F hitung sebesar 53,648 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar.

PEMBAHASAN**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari angka signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,002 ($0,002 < 0,05$). Maka hipotesis H1 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Nawawi (2015) pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan (Ekayadi, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Isyanto (2013) dan Nugroho & Kunartinah (2012) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan kebijakan pengembangan karir yang adil dan sesuai. Semakin baik pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil tanggapan kuesioner yang diisi oleh responden pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar dapat diketahui bahwa dengan pihak manajemen perusahaan menyatakan bahwa adanya permasalahan pada pengembangan karir, motivasi serta kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikasi permasalahan kurangnya informasi maupun minat mengenai pengembangan karir, kurang termotivasinya karyawan karena menganggap beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan gaji yang diterima, serta kurangnya keterampilan dalam melayani karyawan dan kurangnya penguasaan bahasa asing yang berakibat pada kinerja. Permasalahan lainnya dapat dilihat dari minimnya faktor kejujuran, kurang menghargai waktu, dan tidak melaksanakan tugas dengan semestinya, hal ini mengartikan masih rendahnya kinerja karyawan. Upaya yang dapat ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan sehingga karyawan yang merasa termotivasi kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bianca dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Caroline & Susan (2014) menunjukkan bahwa kemajuan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kenyata University. Hameed & Waheed (2021) melakukan penelitian dan menemukan hasil bahwa pengembangan karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi untuk keefektifan organisasi itu sendiri. Kakui (2016) dalam penelitiannya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Napitupulu (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari angka signifikansi dari variabel lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis H2 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2001:82) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kepada perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan motivasi adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik.

Hasil penelitian Muogbo (2013) menyatakan bahwa pemberian motivasi bagi para pekerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja para pekerja. Hasil penelitian Amalia (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Zameer et al. (2014) menemukan bahwa peran motivasi kerja sangat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal (2015) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Ariesta (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pemaparan pada hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila diberikan pengembangan karir yang baik dan jelas. Maka hipotesis H1 diterima, semakin baik dan jelas pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat bahwa pemberian motivasi bagi para pekerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H2 diterima.
3. Secara pengujian simultan, hipotesis H3 diterima. Artinya, pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Maju Bersama Pematang Siantar.
4. Terdapat pengaruh sebesar 75,4% yang diberikan dari masing-masing variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, ada 25,6% lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Broto, B, E. (2017). Pengaruh Program Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangkatan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 4 No. (1).
- Evanda, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 11 No. (1).
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkpp Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 1 No. (1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Delapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M, S., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Ihsan, M. . (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ilmiah Manajemen "E M O R,"* 4(2).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1).
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remana Rodaskarya.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 5(2).

- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
- Nugroho, M., Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta). *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 9(2).
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. Vol.1,No.2.
- Permatasari, R., Supriyan, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2(3).
- Pujiwidodo, D. (2016). Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Kinerja. III(2), 2016.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. *Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Jaya.
- Sari, D., Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 1(3).
- Sarimonang, S., Andika, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 5(1). Hal 111-138.
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol 1(2). Hal 43-53.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Sugiyono. (2018). *Metode Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wahyudi, P. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk. Jurnal Ekonomi. Vol 4(1).

Widodo., Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yani, A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 2(1)