

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

Jasika Dea Damanik

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah 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 kinerja 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 Kinerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh sebesar 75,4% yang diberikan dari masing-masing variabel pengembangan karir dan motivasi kinerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kinerja 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 di buat oleh manajer tanpa di dukung 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 kinerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat mendorong para karyawan, salah satunya dengan memperhatikan pengembangan karir yang di berikan 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 kinerja 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 kinerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Motivasi kinerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kinerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Samsudin (2015) motivasi kinerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kinerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan suatu perusahaan tempatnya bekerja. Selaras dengan pendapat Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi kinerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan utama. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kinerja 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 kinerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) mendapat hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kinerja terhadap kinerja pada karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Siahaan et al. (2019) motivasi kinerja 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 kinerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kinerja 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 kinerja 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 Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kinerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kinerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2015) motivasi kinerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Selaras dengan pendapat Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi kinerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan utama. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kinerja 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 kinerja 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 Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kinerja 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 kinerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kinerja 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 kinerja 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 Kinerja 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 Kinerja	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 kinerja (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.

Tanggappann Responden

1. Dapat diketahui mengenai tanggappann 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 tanggappann 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 tanggappann responden rata-rata menyebutkan bahwa bagi mereka pendidikan merupakan hal yang paling utama.
2. Dapat diketahui mengenai tanggappann responden pada motivasi kinerja 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 Kinerja	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 kinerja 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 kinerja (X₂) memiliki pengaruh positif sebesar 1.129, artinya jika motivasi kinerja 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 Kinerja 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 kinerja 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 kinerja 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 bekinerja 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 disebuah 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 kinerja 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 Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kinerja 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 kinerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekinerja 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 pekinerja dalam suatu organisasi dapat berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja para pekinerja. Hasil penelitian Amalia (2016) menunjukkan bahwa motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Zameer et al. (2014) menemukan bahwa peran motivasi kinerja 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 kinerja mendapatkan hasil bahwa motivasi kinerja dapat memediasi pengaruh

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Ariesta (2016) bahwa motivasi kinerja 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 Kinerja 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 kinerja 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 kinerja 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

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- cahya setiawan, K. (2016) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang', *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), pp. 43–53.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Humaira, F., Agung, S. and Kuraesin, E. (2020) 'Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan', *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 2(3), p. 329. Available at: <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>.
- 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), p. 190. Available at: <https://doi.org/10.32529/jim.v4i2.493>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Katidjan, P.S., Pawirosumarto, S. and Isnaryadi, A. (2017) 'Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), pp. 429–446.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Kristianti, L.S. et al. (2021) 'Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta', *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), p. 101. Available at: <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>.
- Natalia, N.K.S.S. and Netra, I.G.S.K. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), p. 1507. Available at: <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).

- Nurmasari (2015) 'Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier', PUBLIKA.,Vol.1,No.2,Oktober,hal 268-281 (2015), 1(2), pp. 268–281.
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', Muhammadiyah Riau, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', jurnal ekonomi, Accounting and Business, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal), 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional ..., 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 354–363.
- Rozi, A. and 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), p. 106. Available at: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9079>.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi,Disiplin,Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', Economics, Accounting and Business journal, 2(1), pp. 279–287.
- Siahaan, S. and Bahri, S. (2019) 'Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA, 1(1), pp. 24–34.

- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Broto, B, E. (2017). Pengaruh Program Pengembangan Karir Dan Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangkatan Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 4 No. (1).
- Evanda, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 11 No. (1).
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kinerja 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 Kinerja 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 Kinerja 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 Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1).
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remana Rodaskarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kinerja, Motivasi Kinerja, 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 Kinerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507.
- Nugroho, M., Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kinerja, Disiplin Kinerja, 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 Kinerja 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 Kinerja 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 Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 1(3).
- Sarimonang, S., Andika, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kinerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Perkebunan Nusantara II Medan*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 5(1). Hal 111-138.
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana 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 Kinerja 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 Kinerja dan Lingkungan Kinerja 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 Kinerja 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 Kinerja Terhadap Kepuasan Kinerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawan