

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dunia, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Proses ini mencakup serangkaian kegiatan untuk membantu karyawan mencapai tujuan sekaligus memenuhi kebutuhan perusahaan dengan memiliki karyawan yang berkualitas. Menurut Sulistyowati (2021) sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana. Salah satu aspek penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan adalah kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan termasuk pengembangan karir dan motivasi kerja.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk berdiri pada bulan Juli 2007. Perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan ritel besar di Indonesia dan termasuk perusahaan yang berkembang pesat dengan baik. Perusahaan menerapkan program kinerja karyawan yang dilandasi dengan semangat “Alfamidi Solid” untuk pencapaian produktivitas tertinggi, peningkatan kualitas pelayanan konsumen melalui optimalisasi proses bisnis, inovasi dan adaptasi teknologi, yang mampu membangun dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan ini, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang mencakup pelatihan teknis, manajerial, dan *soft skills* yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan yang terus berubah. Dengan adanya jalur pengembangan karir, karyawan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem budaya kerja yang positif dan dukungan dari manajemen juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dengan tujuan pada peningkatan kinerja karyawan. Suatu keberhasilan PT. Midi Utama Indonesia Tbk sangat bergantung pada kinerja para karyawan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan serta menjaga operasional perusahaan. Pengembangan karir dan motivasi kerja menjadi peran penting sebagai faktor pendorong utama perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi elemen penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dengan menyusun rencana aspek pengembangan karir bagi karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu membantu atau memberikan dorongan kepada karyawan agar termotivasi seperti adanya kesempatan dalam pengembangan karir dan kesejahteraan untuk karyawan.

Khususnya pada wilayah PIK Jakarta yang sedang menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap produktif dan kompetitif. Studi kasus ini relevan untuk menganalisis sumber daya manusia terkait pengembangan karir dan motivasi kerja pada perusahaan. Salah satu fenomena dari PT. Midi Utama Indonesia, Tbk di PIK Jakarta adalah adanya perbedaan tingkat signifikan kinerja karyawan antar cabang. Kebijakan perusahaan juga perlu diperhatikan dalam sistem pengembangan supaya memberikan rasa keadilan untuk setiap karyawan dalam proses peningkatan kinerja. Berdasarkan fenomena dari data yang ditemukan terdapat indikasi bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk cabang PIK Jakarta belum maksimal.

Kinerja Karyawan

<i>No</i>	<i>Tahun</i>	<i>Nilai Ideal</i>	<i>Jumlah Rata - Rata</i>
1	2022	100%	87%
2	2023	100%	81%
3	2024	100%	70%

Gambar 1. Hasil Data Tahun 2022 – 2024

Sumber: data diolah

Berdasarkan data yang diolah dari hasil penelitian, terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan secara konsisten selama tiga tahun terakhir. Fenomena penurunan ini ditunjukkan oleh data rata – rata kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, jumlah rata – rata kinerja karyawan berada di angka 87%, kemudian tahun 2023 turun di angka 81%, dan tahun 2024 mengalami penurunan signifikan menjadi 70% yang menunjukkan bahwa adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia dan karyawan belum mampu mencapai hasil kinerja dengan maksimal di perusahaan. Ketika pengembangan karir tidak berjalan dengan baik, karyawan merasa tidak termotivasi dan kurang produktif dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan pada rendahnya kesempatan yang terbatas untuk berkembang. Karyawan yang tidak puas cenderung tidak berkomitmen pada perusahaan dan mencari peluang di tempat lain. Kinerja karyawan dapat diukur melalui standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan memiliki dampak penilaian yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategis, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, karyawan yang berkinerja rendah dapat menghambat kemajuan perusahaan atau mempengaruhi pengembangan perusahaan.

Aziz dan Fauzah (2018) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, memastikan bahwa hasil kerja mereka sesuai dengan harapan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Farisi et al., 2020).

Aspek penting dari pengembangan karir meliputi perencanaan karir, program pelatihan dan pengembangan keterampilan, penilaian kinerja dan umpan balik, ketersediaan kesempatan promosi, dan rotasi pekerjaan. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik dan mencapai target yang diharapkan. Menurut (Komang, 2014, hlm. 18) peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai pekerjaan sesuai dengan jalur atau jenjang perusahaan yang lebih baik. Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan kinerja individu, meningkatkan peluang promosi, dan mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Putri (2019) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah keputusan yang diambil mengenai hal yang akan dikerjakan di masa depan yang berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya dan perlu mengambil langkah – langkah tertentu yang mendukung untuk mewujudkan rencana tersebut. Proses ini mencakup serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan dalam perusahaan secara sistematis agar karyawan dapat mencapai tujuan karir mereka sekaligus memenuhi kebutuhan perusahaan dengan karyawan yang berkualitas. Melalui pengembangan karir, karyawan

diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, sehingga dapat menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Hasibuan, 2014). Selain pengembangan karir, motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang membuat seseorang bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang termotivasi biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017, hlm. 154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif yang menjadi dorongan semangat kerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada suatu tujuan dengan peranan penting manusia yang terlibat.

Secara teoretis, pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan loyalitas karyawan, sementara motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Selain fenomena di atas, permasalahan lain terkait pemilihan variabel bebas disebabkan karena adanya *research gap* atau hasil temuan yang berbeda pada riset terdahulu. Dengan mengidentifikasi *research gap*, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi literatur yang ada. Penelitian menurut Balbed et al., (2019) pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Larasati et al., (2021) pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain dari tinjauan Miranda et al., (2024) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Kasyifillah (2023) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi pertanyaan pada untuk rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut (i) apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK Jakarta, dan (ii) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK Jakarta. Adapun tujuan penelitian yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut (i) untuk mengetahui hasil dari pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK Jakarta, dan (ii) untuk mengetahui hasil dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK Jakarta.

2. Kajian Pustaka

2.1 Grand Theory

Grand Theory merupakan suatu teori dalam penelitian yang memiliki peran penting dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan karena dapat memberikan kerangka kerja yang luas untuk memahami fenomena dasar dalam skala yang lebih kecil untuk mengembangkan pemahaman teori yang lebih mendalam. Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Goal-Setting Theory*. Berdasarkan *Goal-Setting Theory*, pengembangan karir sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap pencapaian tujuan karir karyawan melalui pelatihan, promosi, dan peningkatan kompetensi. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang berperan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut (Locke dan Latham, 1990, hlm. 220) ketika seorang karyawan memiliki arah tujuan yang terukur, mereka akan meningkatkan usaha dan menghadapi tantangan untuk menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Variabel Independen Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini berperan dalam menciptakan kondisi kerja untuk mencapai tujuan kerja secara efektif sehingga menghasilkan kinerja dalam bekerja yang optimal. Variabel Dependen Kinerja Karyawan juga berperan dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan kuantitas pekerjaan dalam suatu pekerjaan.

2.2 Pengembangan Karir

Karyawan mendapatkan peluang untuk berkembang dan memiliki kesempatan untuk mencapai potensi kinerja dalam bekerja melalui kebutuhan dasar seperti promosi, pelatihan, atau peningkatan tanggung jawab, memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja. Menurut (Adams, 1965, hlm. 267) jika karyawan merasa peluang pengembangan karir mereka dapat berpengaruh terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pengembangan karir merupakan sebuah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi (Ramli, 2018).

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Bahri (2017) sebagai berikut.

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi
- 2) Personalialia pegawai
- 3) Faktor eksternal
- 4) Sistem organisasi
- 5) Sistem penghargaan

Indikator Pengembangan Karir

Berdasarkan penelitian terdapat indikator pengembangan karir menurut Sihotang (2014) sebagai berikut.

- 1) Prestasi Kerja
Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja dalam pengembangan karir menjadi dasar untuk mendapatkan promosi, kenaikan jabatan, dan kesempatan pengembangan lainnya dalam perusahaan.
- 2) Pelatihan Kerja
Merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, dan sikap pada tingkat tertentu sesuai dengan kualifikasi pekerjaan. Dalam pengembangan karir, pelatihan kerja dapat mengembangkan kompetensi kerja karyawan melalui keterampilan dan keahlian yang relevan.
- 3) Masa Kerja
Merupakan jangka waktu seorang karyawan yang telah bekerja pada suatu perusahaan dan dapat dihitung sejak awal hubungan kerja yang mengacu pada kurun waktu tertentu. Periode yang digunakan karyawan biasanya untuk membangun pengalaman, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam tentang suatu pekerjaan.
- 4) Pendidikan
Pendidikan dalam konteks bekerja memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan pada dunia kerja mengenai kemampuan untuk belajar, beradaptasi, dan berkontribusi secara efektif di lingkungan kerja. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, mencapai tujuan karir yang diinginkan, menghadapi tantangan, dan memberikan kepuasan kerja.
- 5) Promosi Jabatan
Merupakan suatu perpindahan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi dengan struktur organisasi dalam bentuk penghargaan atas kinerja baik dan potensi pengembangan karyawan dengan adanya kenaikan posisi seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

Menurut (Vroom, 1964, hlm. 115) berpendapat bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil dari usaha yang dilakukan. Jika karyawan percaya bahwa usaha pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan ketulusan untuk bekerja. Selain itu, (Maslow, 1954, hlm. 110) juga berpendapat bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Motivasi kerja meliputi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan dan melaksanakan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2019). Motivasi adalah merupakan tanggung jawab seseorang atau sebuah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi kerja bisa berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi atau kepuasan pribadi. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti pengakuan atau lingkungan kerja yang positif. Dalam motivasi kerja harus ada dukungan individu untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2018) sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan Hidup
- 2) Kebutuhan Masa Kerja
- 3) Kebutuhan Harga Diri
- 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian terdapat indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019) sebagai berikut.

- 1) Tanggung Jawab
Merupakan suatu kewajiban dan tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang mencakup segala aspek pekerjaan dalam pemahaman diri, penetapan tujuan karir, pemilihan pilihan karir, dan evaluasi rencana secara berkala.
- 2) Peluang
Merupakan suatu kesempatan untuk potensi pertumbuhan dan perkembangan dalam suatu bidang pekerjaan melalui kesempatan atau jalur yang tersedia bagi seseorang untuk memajukan karir dalam peningkatan keterampilan, pengalaman, maupun posisi jabatan. Peluang dapat berupa pelatihan, promosi, rotasi kerja, atau bahkan kesempatan dalam meningkatkan kompetensi individu.
- 3) Pekerjaan yang menantang
Merupakan suatu pekerjaan dengan tingkat yang signifikan dan berasal dari berbagai faktor sehingga dapat mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengalaman. Seperti mengikuti pelatihan dan sertifikasi, mengambil inisiatif di tempat kerja, dan mencari peluang untuk mendapatkan pengalaman bekerja di luar negeri.
- 4) Kesejahteraan
Dalam pengembangan karir, kesejahteraan merupakan kondisi seorang karyawan merasa puas dan terpenuhi dalam pekerjaan yang didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti kepuasan kerja, motivasi, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan dalam pengembangan karir.

5) Loyalitas

Merupakan suatu pertahanan karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja terbaik pada komitmen jangka panjang dan termotivasi untuk berkembang karena program pengembangan karir yang diberikan oleh suatu perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Campbell, 1990, hlm. 102) berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu yang termasuk kemampuan, usaha, dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. Suatu kondisi yang perlu diketahui untuk menilai tingkat pencapaian hasil suatu usaha dalam hubungannya dengan visi dan misi perusahaan dalam mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional perusahaan. Selain itu, menurut Hasibuan (2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pengukuran kemampuan, pengalaman, dan waktu yang digunakan agar mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018) sebagai berikut.

- 1) Kemampuan Individu
- 2) Peluang
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Kepemimpinan
- 5) Disiplin kerja

Indikator Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian terdapat indikator kinerja karyawan menurut Irfan et al., (2024) sebagai berikut.

- 1) Efisiensi
Merupakan suatu peningkatan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan keterampilan, produktivitas, dan pengurangan pemborosan waktu, biaya, dan sumber daya.
- 2) Kualitas
Merupakan hasil kerja, pencapaian tujuan, dan kontribusi positif terhadap perusahaan yang melibatkan kemampuan untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi harapan, dan meningkatkan keterampilan dalam pengembangan karir.
- 3) Kejujuran
Merupakan suatu sikap yang berkomitmen pada nilai etika serta moral yang membentuk dasar kepercayaan, integritas, dan reputasi perusahaan agar dapat membuka kesempatan kerja, memperkuat hubungan tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Sumber	Hasil
1	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kedisiplinan yang Dimoderasi oleh Reward terhadap Kinerja Karyawan Informa Queen City Semarang	1) Pengembangan Karir 2) Kedisiplinan 3) Kinerja Karyawan	Muflikhah et al., (2024) PDF	Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Multifinance Kanwil 1 Bandung	1) Sumber Daya Manusia 2) Pengembangan Karir 3) Motivasi Kerja 4) Kinerja Karyawan	Miranda et al., (2024) PDF	Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT X Samarinda	1) Motivasi Kerja 2) Pengembangan Karir 3) Kinerja Karyawan	Larasati et al., (2021) PDF	Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan	1) Motivasi 2) Pelatihan Kerja 3) Pengembangan Karir 4) Self Efficacy 5) Kinerja Karyawan	Darmawan et al., (2022) PDF	Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan	1) Pengembangan Karir 2) Kinerja Karyawan 3) Motivasi Kerja	Balbed et al., (2019) PDF	Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir

				terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya	1) Motivasi 2) Disiplin Kerja 3) Pengalaman Kerja 4) Kinerja Pegawai	Kasyifillah (2023) PDF	Disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 1. Hasil Penelitian Terdahulu

Sumber: data diolah 2025

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bahri (2017) pengembangan karir dapat memberikan dampak positif pada organisasi secara keseluruhan, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing sesuai perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan. Pengembangan karier yang dikelola perusahaan dengan baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Program pengembangan karir yang terstruktur seperti pelatihan, promosi, mutasi, dan dapat meningkatkan kompetensi serta produktivitas karyawan. Penelitian dari Sutoro (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

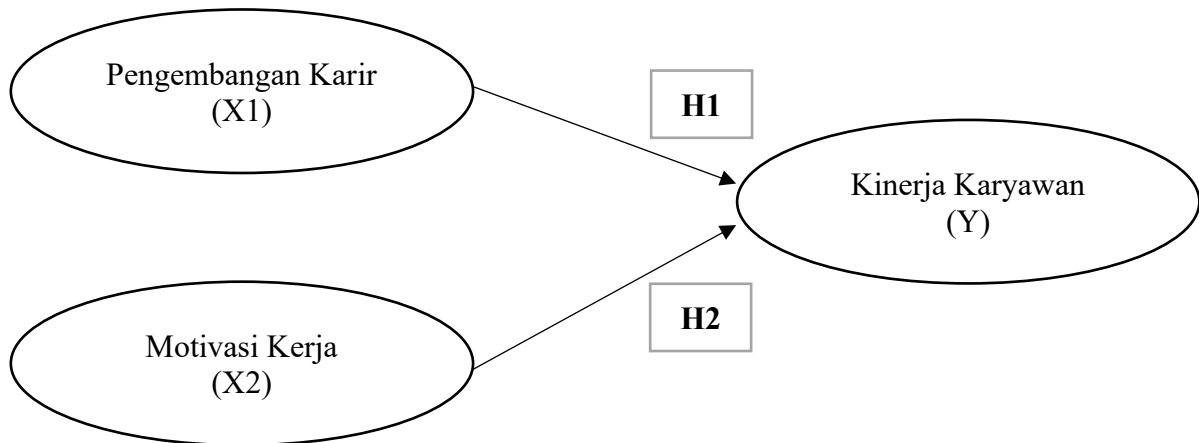
H1: Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maruli (2020) motivasi kerja merupakan kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti keinginan untuk berprestasi, pengakuan, pengembangan karir, atau kebutuhan finansial. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan produktif dalam mencapai target pekerjaan. Motivasi kerja sebagai faktor mendasar yang mempertahankan perilaku karyawan pada upaya yang berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2019) motivasi kerja memberikan dampak positif dan substansial bagi kinerja karyawan yang pada akhirnya menjadi dorongan baik dari dalam diri dan luar diri seseorang.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.7 Model Penelitian



Gambar 2. Hasil Model Penelitian
Sumber: data diolah 2025

3. Metode Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Hasil penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif data yang didapat secara sistematis. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data, penelitian dengan data angka yang diukur menggunakan alat uji statistik sebagai perhitungan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan dari sebuah penelitian.

3.2. Objek Penelitian

Objek Penelitian ini adalah perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK, Jakarta dengan seluruh karyawan yang akan dijadikan sampel untuk data pada kuesioner, lalu data tersebut diolah melalui aplikasi SPSS Statistik 25.0.

3.3. Populasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam perusahaan, populasi merupakan seluruh objek dalam suatu penelitian yang dijadikan sampel. Terdapat jumlah karyawan sebanyak 30 karyawan meliputi jabatan *Cashier*, *Merchandiser*, dan Kepala Toko Perusahaan PT Midi Utama Indonesia Tbk di PIK Jakarta sebagai berikut.

No	Jabatan Kerja	Jumlah
1	<i>Cashier</i>	8
2	<i>Merchandiser</i>	13
3	Kepala Toko	9
Total		30

Gambar 1. Hasil Penelitian Jabatan Kerja
Sumber: data diolah 2025

3.4. Sampel Jenuh

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam perusahaan, teknik sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan bagian dalam penelitian yang ditentukan semua anggota populasi menjadi sampel dengan jumlah 30 karyawan. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian sampel jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Penelitian menggunakan teknik sampel jenuh karena seluruh populasi dalam perusahaan kurang dari 100 populasi. Aspek penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data dalam penelitian adalah sumber data penelitian.

3.5. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018) merupakan sebuah nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan obyek penelitian dan metode penelitian yang digunakan pada setiap variabel, maka pada variabel penelitian ini sebagai berikut.

1) Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2) Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

<i>Variabel</i>	<i>Definisi</i>	<i>Indikator</i>	<i>Sumber</i>
Pengembangan Karir (X1)	Menurut Ramli (2018) pengembangan karir merupakan sebuah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi.	1) Prestasi Kerja 2) Pelatihan Kerja 3) Masa Kerja 4) Pendidikan 5) Promosi Jabatan	Sihotang (2006)
Motivasi Kerja (X2)	Menurut Robbins (2019) motivasi kerja meliputi proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan dan melaksanakan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.	1) Tanggung Jawab 2) Peluang 3) Pekerjaan yang menantang 4) Kesejahteraan 5) Loyalitas	Mangkunegara (2019)

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Campbell (1990, hlm. 102) kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu yang termasuk kemampuan, usaha, dan kesempatan.	1) Efisiensi 2) Kualitas 3) Kejujuran	Irfan et al., (2024)
----------------------	--	---	----------------------

Gambar 2. Operasional Variabel

Sumber: data diolah 2025

3.6. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Peneliti dapat memiliki data mengenai jawaban yang diberikan oleh responden untuk menarik kesimpulan pernyataan menggunakan skala pengukuran. Data yang diperoleh oleh peneliti menggunakan penyebaran kuesioner beserta dengan petunjuk pengisian yang sesuai. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran 1 – 5 sebagai berikut.

Skala Pengukuran

<i>Pernyataan</i>	<i>Skala Pengukuran</i>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Gambar 3. Skala Pengukuran

Sumber: data diolah 2025

3.7 Alat Analisis Instrumen

Hasil penelitian ini menggunakan alat analisis instrumen sebagai alat untuk mengukur nilai setiap variabel sebagai berikut.

3.7.1. Uji Kualitas

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) uji validitas merupakan sebuah indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas juga sebagai alat untuk mengukur kesesuaian antara data yang terkumpul dengan keadaan sebenarnya di dalam objek penelitian. Instrumen variabel penelitian yang valid dapat menghasilkan data yang sesuai dengan konsep atau variabel penelitian.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022) uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam beberapa kali untuk mengukur atau menghasilkan objek dan data yang sama. Reliabel data sebagai alat yang digunakan dalam hasil alat ukur yang benar sehingga dapat menghasilkan nilai uji yang sesuai dan dapat dinyatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach' Alpha* $> 0,6$.

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas merupakan satu uji variabel yang dilakukan dalam suatu pengukuran nilai model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai nilai normal atau tidak normal. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

H_0 : H_1 diterima jika nilai tertinggi $>$ nilai tabel, maka pernyataan tersebut berdistribusi normal.

H_1 : H_0 diterima jika nilai tertinggi $<$ nilai tabel, maka pernyataan tersebut tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinearitas merupakan suatu gejala korelasi antar variabel independen. Gejala dalam uji ini menunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi.

- a. Jika nilai VIF < 10 atau jika tolerance value > 0.1 maka pernyataan tersebut tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF > 10 atau jika tolerance value < 0.1 maka pernyataan tersebut terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas merupakan uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

- a. Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ maka pernyataan tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ maka pernyataan tersebut terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Model

1) Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membantu dalam pengambilan keputusan tepat di suatu hipotesis yang diajukan sebagai bukti bahwa hipotesis dapat diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis memberikan pernyataan bahwa jawaban memiliki sifat sementara kepada rumusan masalah penelitian dengan proses yang diawali dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, menentukan tes statistik dan perhitungannya, mengaplikasikan tingkat signifikansi, dan penentuan kriteria pengujian nilai.

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka pernyataan tersebut diterima.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka pernyataan tersebut ditolak.

2) Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Uji hipotesis bertujuan untuk melihat keseluruhan setiap variabel independen yang dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pernyataan tersebut diterima.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pernyataan tersebut ditolak.

3.7.4 Uji Verifikatif

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi adalah sebuah alat untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai mendekati 1 dan jauh dari nilai 0 dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022) analisis regresi linear berganda adalah sebuah alat untuk membuktikan nilai pengaruh variabel dengan dua atau lebih antara variabel independen terhadap variabel dependen dan mengukur hubungan fungsional positif atau negatif antara variabel independen terhadap variabel dependen.