

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dargiss Inti Sejahtera Di Jakarta Utara

Ave Maria Damenta Br Sembiring¹, Rima Handayani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten,
Indonesia^{1,2}

E-mail: avemariad19@gmail.com², dosen00551@unpam.ac.id²

Abstract - This study aims to determine the effect of Career Development and Work Motivation on Employee Performance at PT. Dargiss Inti Sejahtera both partially and simultaneously. This study uses data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing using t-test and F-test. The population in this study were employees of PT. Dargiss Inti Sejahtera with a sample of 50 respondents. The results showed that Career Development had a positive and significant effect on Employee Performance with a sig. <0.001 <0.05 and t count 5.360 > t table 2.011. Work Motivation also had a positive and significant effect on Employee Performance with a sig. <0.001 <0.05 and t count 5.051 > t table 2.011. Simultaneously, Career Development and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value of 23.859 > F table 3.20 and a significance value of <0.001 <0.05. From these results, it shows that H0 is rejected and Ha is accepted. Thus, it can be concluded that Career Development and Work Motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Dargiss Inti Sejahtera.

Keywords: Career Development, Work Motivation, and Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dargiss Inti Sejahtera dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. < 0,001 < 0,05 dan t hitung 5,360 > t tabel 2,011. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. < 0,001 < 0,05 dan t hitung 5,051 > t tabel 2,011. Secara simultan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 23,859 > F tabel 3,20 dan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Dalam zaman globalisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen krusial yang mempengaruhi kekuatan bersaing organisasi di skala internasional. SDM tidak hanya perlu memiliki keahlian teknis, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan global dan perkembangan teknologi digital. Perusahaan perlu

membentuk SDM yang berpikiran global, inovatif, dan dapat berkolaborasi di berbagai budaya. Pengelolaan SDM yang baik adalah kunci untuk sukses dalam menghadapi perubahan ekonomi dunia yang semakin ketat.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat signifikan dalam menetapkan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Sulistyowati (2021), SDM adalah individu yang bekerja di suatu lembaga sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai sasaran organisasi. Ini menunjukkan bahwa SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan arah dan efisiensi kegiatan organisasi. Dalam lingkungan perusahaan manufaktur, termasuk industri maklon kosmetik dan perawatan kulit, kualitas SDM menjadi elemen krusial dalam menjaga konsistensi standar produk. Karyawan yang memiliki keterampilan, tanggung jawab, dan disiplin tinggi akan memberikan dampak positif terhadap efisiensi proses produksi serta meningkatkan kepercayaan pelanggan terhadap produk akhir perusahaan.

Dalam suatu organisasi, upaya untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia menjadi hal yang penting guna menjaga kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Salah satu bentuk upaya tersebut adalah melalui pengembangan karir, yaitu proses yang membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai kemajuan dalam pekerjaan mereka. Menurut Siagian (2015:207) pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan secara sadar oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui perencanaan karir yang terarah, sehingga karyawan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan posisi jabatan, tetapi juga pada peningkatan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja di masa depan. Di PT. Dargiss Inti Sejahtera, pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, mengingat perusahaan bergerak di bidang maklon yang menuntut kompetensi dan profesionalisme tinggi dari setiap karyawan. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan pengembangan karir di lingkungan PT. Dargiss Inti Sejahtera, dilakukan pra-survei terhadap beberapa aspek utama. Hasil pra-survei ini diharapkan dapat memberikan gambaran awal mengenai persepsi karyawan terhadap sistem pengembangan karir yang telah dijalankan oleh perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah serangkaian langkah strategis yang ditujukan untuk membantu karyawan dalam memperkuat keterampilan, meningkatkan keahlian, serta mempersiapkan diri untuk menduduki posisi yang lebih tinggi sesuai dengan tuntutan dari organisasi. Dalam implementasinya, pengembangan karir tidak hanya berfokus pada promosi, tetapi juga mencakup inisiatif perusahaan dalam memberikan pelatihan, pembinaan, serta jalur karir yang jelas agar karyawan dapat merancang masa depan profesionalnya dengan lebih terarah. Melalui kegiatan pengembangan karir yang terencana, organisasi dapat memastikan bahwa angkatan kerjanya selalu siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang selalu berubah dan bersaing.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah salah satu elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan dorongan mental yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan hasil kerja, dan mencapai sasaran perusahaan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja, arah usaha yang efisien, serta ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan, sehingga merupakan faktor penting dalam mencapai efektivitas organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan secara langsung dengan hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana seorang individu berhasil memenuhi tuntutan pekerjaan dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi untuk menilai seberapa efektif kerja yang dilakukan dan menentukan kebijakan pengembangan SDM.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penelitian eksplanatori digunakan untuk menganalisis pengaruh

pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian adalah cara sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Proses ini meliputi langkah-langkah yang teratur mulai dari identifikasi masalah, pengumpulan data, hingga analisis data untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, metode penelitian mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pemilihan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, hingga metode analisis data yang diterapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
Valid	Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Percent
	Perempuan	29	58.0	58.0
	Laki Laki	21	42.0	100.0
	Total	50	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa dari total 50 responden, distribusi jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (58,0%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (42,0%).

Umur

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	16	32.0	32.0	32.0
	25-30 Tahun	23	46.0	46.0	78.0
	>30 Tahun	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 2, informasi menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 46,0%. Selanjutnya, responden yang berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 32,0%, dan responden dengan usia di atas 30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 22,0%.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Percent
Valid	S1	25	50.0	50.0	50.0
	D3	11	22.0	22.0	72.0
	SMA/ SMK	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang atau sekitar 50,0%. Untuk pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sekitar 22,0%, dan terakhir untuk pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 14 orang atau sekitar 28,0%. Dengan demikian, dari total 50 responden, yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 25 orang.

Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Precent	Valid Precent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	18	36.0	36.0	36.0
	3-4 Tahun	20	40.0	40.0	76.0
	>4 Tahun	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa dari total 50 responden berdasarkan waktu bekerja sebagai karyawan di PT. Dargiss Inti Sejahtera, masa kerja 1–2 tahun sebanyak 18 orang atau sekitar 36,0%. Untuk masa kerja 3–4 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 40,0%, dan untuk masa kerja >4 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 24,0%.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi

Tabel 5 Hasil Pengolahan Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (X1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,633	4,606		3,394	0,001
Pengembangan Karir	0,600	0,112	0,612	5,360	<0,001

a. Dependent Variable Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan Spss 29

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,360 dengan signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Pengembangan Karir (X1), Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8.775	4.585		1.914	.062
Pengembangan Karir	.329	.127	.336	2.594	.013
Motivasi Kerja	.438	.125	.453	3.500	.001

Sumber : Data diolah dengan Spss 29

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 8,775 + 0,329X_1 + 0,438X_2$. Persamaan tersebut

menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,775 berarti apabila variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak ada atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 8,775 satuan. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,013 ($<0,05$) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada taraf signifikansi 5%.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Partial (Uji t)

Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Erro	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.639	4.018		3.892	.062
	Pengembangan Karir	.329	.127	.336	2.594	.013

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan Spss 29

Berdasarkan hasil uji t, variabel Pengembangan Karir memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,329, nilai t_{hitung} sebesar 2,594, dan nilai signifikansi sebesar 0,013. Karena nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ($2,594$) $> t_{tabel}$ ($2,011$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8 Hasil Uji Secara Simultan Variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	861.899	2	430.949	23.859	$<,001^b$
	Residual	848.921	47	18.062		
	Total	1710.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah dengan Spss 29

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,859 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera secara simultan dapat diterima. Selain itu, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 15,633 + 0,600X_1$, yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 15,633 menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 15,633. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,600 satuan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan $Y = 14,123 + 0,636X_2$, yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konstanta sebesar 14,123 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 14,123. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,636 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,636 satuan.

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,710 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dengan Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 50,4% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $23,859 > F_{tabel} 3,20$ dengan signifikansi $< 0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja

karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Abdul Fatah (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,360 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Pengembangan Karir yang memiliki nilai tertinggi adalah Kesempatan dengan nilai rentang skala sebesar 4,11 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan yang cukup baik kepada karyawan untuk berkembang dan memperoleh peluang peningkatan karir di dalam perusahaan. Adapun nilai rata-rata variabel Pengembangan Karir sebesar 4,07 yang termasuk kategori baik, yang berarti secara keseluruhan pengembangan karir pada PT. Dargiss Inti Sejahtera telah berjalan dengan baik dan mampu mendukung peningkatan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,051 lebih besar dari t tabel sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Motivasi Kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah Pengembangan Diri dengan nilai rentang skala sebesar 4,10 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk terus meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki guna menunjang pelaksanaan pekerjaan. Adapun nilai rata-rata variabel Motivasi Kerja sebesar 4,01 yang termasuk kategori baik, yang berarti secara keseluruhan motivasi kerja karyawan PT. Dargiss Inti Sejahtera berada pada kondisi yang baik dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,859 lebih besar dari F tabel sebesar 3,20 dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dargiss Inti Sejahtera.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator Kinerja Karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah Kuantitas Kerja dan Tanggung Jawab Kerja dengan nilai rentang skala masing-masing sebesar 4,05 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan serta memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Adapun nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,01 yang termasuk kategori baik, yang berarti secara keseluruhan kinerja karyawan PT. Dargiss Inti Sejahtera berada pada kategori baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

6. SARAN

Pada indikator Keterampilan dan Perencanaan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, perusahaan perlu memberikan informasi yang lebih jelas mengenai jenjang karir, peluang promosi, dan arah pengembangan karir yang dapat dicapai oleh karyawan, serta membantu karyawan dalam menyusun perencanaan karir yang sesuai dengan kemampuan dan potensinya. Dengan adanya peningkatan kompetensi serta perencanaan karir yang jelas dan terarah, karyawan diharapkan dapat mengembangkan kemampuan kerjanya secara optimal dan memiliki kesiapan yang lebih baik dalam mencapai jenjang karir yang diinginkan.

Pada indikator Dorongan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan upaya dalam memberikan motivasi kepada karyawan melalui penghargaan atas hasil kerja, pemberian apresiasi terhadap pencapaian yang diraih, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan dukungan dan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan karyawan agar mereka tetap termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan yang baik dari perusahaan, diharapkan motivasi kerja karyawan dapat terus meningkat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pada indikator Ketepatan Waktu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta memberikan arahan yang jelas mengenai prioritas pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pencapaian target kerja dan mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam mengelola waktu kerja. Dengan meningkatnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, diharapkan kinerja karyawan dapat semakin efektif dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Amelia, Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi VI, Cetakan ke-13). Rineka Cipta.
- Azzahra, M. A., & Siregar, O. M. (2024). Pengaruh Career Development, Pelatihan, dan Social Security terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PTPN III Medan Bagian Operasional SDM). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 7–17. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v7i1.35014>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bagian Umum Dan Kekaryawanan Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *EMBISS: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 1(2), 176–189.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th Editi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning. <https://www.cengage.com/c/textbook-management-13e-griffin/9780357710388/>
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 1(3), 175–190. <https://doi.org/10.55927/mudima.v1i3.46>
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–8. <https://media.neliti.com/media/publications/36025-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-melalui-kepuasan-kerja-sebagai.pdf>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-14). Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mulyani, [First Name?], & al., [et. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Barito Oakwood Retailindo Jakarta Selatan. *Jurnal Jenius*, 7(1), 140–152.
- Mulyani, S., Seta, A. B., Gandung, M., Suwanto, & Yuangga, K. D. (2023). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Barito Oakwood Retailindo South Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 7(1), 140–152. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM>
- Nugroho, E. N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Express Area Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 141–151.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *Jurnal Kreatif*, 8(2), 29–38.
- Puspa, [First Name?], & al., [et. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kao Indonesia Chemicals. *Jurnal Madani*, 2(6), 703–711.
- Putra, [First Name?], & Marayasa, [First Name?]. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya Jagakarsa Di Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 12(2), 138–146.
- Rahman, A. S., & al., [et. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astri Duta Mandiri Cinere. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 80–92.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BT Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(1), 47–55. <https://doi.org/10.32493/JEE.v5i1.23949>
- Saputri, D. A. S. B., & Candra, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Margatama Bangun Karsa Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(2), 154–162.
- Sari, [First Name?], & Nugroho, [First Name?]. (2021). *Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan*.
- Sari, N., & Gandung, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanindo Sukses Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 379–388. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.36266>
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-23). Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25 (ed.)). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Kencana.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.