

ARTIKEL_ANDIKA_AGUS_SETIA WAN_182010200213.docx

by

Submission date: 11-Apr-2022 08:06PM (UTC+0700)

Submission ID: 1807784568

File name: ARTIKEL_ANDIKA_AGUS_SETIAWAN_182010200213.docx (106.97K)

Word count: 4518

Character count: 28680



Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. GELANG TANI

Andika Agus Setiawan¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*)}Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email: adji@umsida.ac.id

Abstract: *The Effect of Career Development, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance CV. Farmer's Bracelet. This thesis is not published. Management Study Program, Faculty of Business, Law and Social Sciences. Muhammadiyah University of Sidoarjo.*

This study aims to determine the effect of career development, organizational commitment and work motivation on employee performance at CV. Farmer's Bracelet. This research uses quantitative methods. Sources of data used through primary data and secondary data. The data collection technique used a questionnaire which was distributed through a questionnaire. The sampling technique in this study is probability sampling technique and simple random sampling using the slovin formula for employees of CV. Bracelet Tani, with a total of 159 respondents. The results showed that: (1) Career Development (X1), Organizational Commitment (X2), and Work Motivation (X3) simultaneously affect Employee Performance (Y) on CV. Farmer's Bracelet. This conclusion is based on the results of the F test which shows Fcount t table and the significance value is less than 0.05 so that the first hypothesis proposed is proven true. (2) Career Development (X1), Organizational Commitment (X2), and Work Motivation (X3) partially affect Employee Performance (Y) on CV. Farmer's Bracelet. This conclusion is based on the results of the t test which shows that tcount table and the significance value is less than 0.05 so that the second hypothesis proposed is proven true. (3) Career Development (X1) is a variable that has a dominant influence on Employee Performance (Y) on CV. Farmer's Bracelet. This conclusion is based on the value of tcount and the value of standardized of coefficients Beta is the largest compared to the variables of Organizational Commitment (X2) and Work Motivation (X3).

Keywords: Career Development; Employee Performance; Organizational Commitment; Work Motivation

Abstrak: Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gelang Tani. Skripsi ini tidak dipublikasikan. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gelang Tani. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan melalui data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *probability sampling* dan *simple random sampling* menggunakan rumus slovin pada karyawan CV. Gelang Tani, dengan jumlah responden sebanyak 159 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gelang Tani. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan $F_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya. (2) Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gelang Tani. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya. (3) Pengembangan Karir (X1) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gelang Tani. Kesimpulan ini berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai *standardized of coefficients* Beta paling besar dibandingkan variabel Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3).

Kata kunci: Pengembangan Karir; Komitmen Organisasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Persaingan dalam dunia bisnis pada era globalisasi sekarang ini mengalami perkembangan yang semakin pesat, juga dari perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang semakin meningkat di era revolusi industri dapat membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perkembangan zaman dan persaingan dalam era globalisasi pada saat ini terjadi dikarenakan adanya penyesuaian pada perubahan dalam kehidupan manusia. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengembangkan ide yang kreatif, serta mampu dalam berkarya dan semangat yang tinggi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi tersebut.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan yang dilakukan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawannya secara perlahan namun signifikan. Untuk mengalahkan persaingan antar organisasi atau perusahaan baik secara internasional maupun nasional yaitu kebutuhan dari adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Semua susunan dalam perusahaan dikendalikan oleh manajemen sumber daya manusia dengan cara mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki suatu organisasi agar dapat memudahkan tercapainya suatu tujuan apabila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Agar mendapat keuntungan dari peningkatan di suatu organisasi juga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya pengembangan karir.

Dalam mengembangkan karir upaya yang harus dilakukan seorang karyawan yaitu memfokuskan segala kemampuan pada tujuan atau visi dan misi perusahaan yang ingin dicapai. Dalam CV. Gelang Tani pengembangan karir seorang karyawan juga perlu diperhatikan, karena pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan. Adapun beberapa masalah yang muncul di perusahaan ini yaitu kurangnya etos kerja dan pengetahuan yang mengacu pada kualifikasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang telah dimiliki agar dapat mencapai target yang ditentukan. Hal ini juga tidak didukung dengan keahlian komunikasi yang baik antar karyawan maupun kepada atasan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja.

Pengembangan karir ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang telah diperoleh sebelumnya, karena setiap karyawan sangat mengharapkan pengembangan karir yang lebih baik. Pada dasarnya pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dengan tujuan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan dalam perusahaan semakin mampu memberikan bantuan yang terbaik untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

Pendapat diatas sesuai dengan definisi yang dijelaskan oleh¹, bahwa pengembangan karir didefinisikan sebagai suatu rangkaian perpindahan dari jabatan bawah ke jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab serta sebagai petunjuk pekerjaan yang akan menciptakan suatu paradigma kemajuan yang sistematis dan memiliki karir yang jelas selama dalam masa kerja seseorang.

Selain pengembangan karir, komitmen organisasi juga perlu diperhatikan oleh CV. Gelang Tani, dimana perusahaan tersebut juga harus memperhatikan tentang pentingnya komitmen organisasi. Permasalahan dalam perusahaan tersebut muncul karena sistem pembagian kerja yang belum jelas atau terkesan serabutan, hal ini menimbulkan rasa cemburu antar karyawan. Pentingnya komitmen organisasi dalam perusahaan ini untuk menjaga karyawan dalam suatu perusahaan agar terbentuk kemampuan dan keterampilan yang membuat seorang karyawan bertahan dalam perusahaan serta perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi misinya.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai seorang individu pada suatu keadaan yang berpihak kepada perusahaan dengan keinginan serta tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam suatu perusahaan². Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang relatif baik terhadap perusahaan dapat dinilai dari kepercayaan, penerimaan dan kemauan yang kuat untuk mengabdikan kepada perusahaan. Selain pengembangan karir dan komitmen organisasi, motivasi kerja juga perlu diperhatikan di dalam perusahaan ini, karena banyaknya karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana atasan harus sering mengevaluasi kinerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien, juga perusahaan mendapat pencapaian yang lebih baik.

Sejalan dengan penjelasan dari³, bahwa motivasi merupakan salah satu intensitas yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada sebenarnya ada 4 bagian yaitu positif, negatif, dan internal, eksternal, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong kerja pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi yaitu salah satu aspek penting untuk bekerja bagi karyawan dalam perusahaannya, serta dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras kemudian dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas motivasi merupakan usaha yang dilakukan seseorang tentunya guna memenuhi kebutuhan dan keinginannya agar terpenuhi. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya seseorang akan bertindak sesuai dengan dorongan yang telah dimiliki serta apa yang telah mendasari tindakannya.

Kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan setiap performance dari karyawan dalam melakukan segala aktivitas dalam perusahaan. Sesuai yang telah dijelaskan oleh⁴, bahwa definisi kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam mengemban tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Salah satu hal yang sangat penting pada suatu perusahaan yaitu terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam mencapai produktifitas oyang tinggi hingga dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Kesuksesan suatu perusahaan tidaklah terjadi apabila seorang karyawan tidak bisa memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak mendapatkan pengembangan karir yang baik bagi karyawan tersebut, tidak hanya pengembangan karir namun komitmen organisasi sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan karena menjadi tolak ukur seorang karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan dalam waktu yang akan mendatang, dimana kondisi seorang karyawan harus memiliki kesetiaan kepda perusahaan sehingga dapat mengenali dirinya sebagai bagian dari perusahaan dan mengerahkan segala upaya demi tercapainya tujuan perusahaan dari hasil kinerja yang lebih baik. Faktor lain yaitu motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah di diembannya.

CV. Gelang Tani adalah sebuah Perusahaan Rumah Ayam Potong yang melayani produksi ayam siap konsumsi. Untuk dapat mencapai visi misi dan tujuannya, CV Gelang Tani juga membutuhkan kinerja karyawan yang baik, dan dapat menerapkan nilai-nilai yang dipegang perusahaan, jujur, loyal, cermat, efisien dan profesional. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan melakukan upaya pengembangan karir bagi karyawan secara individu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai jenjang karir yang baik.

Selain pengembangan karir dan motivasi kerja, komitmen organisasi juga sangat penting dalam perusahaan agar dapat terbentuk kemampuan dan keterampilan yang membuat seorang karyawan bertahan dalam suatu perusahaan. Selain pengembangan karir, motivasi menjadi bagian terpenting bagi karyawan dalam perusahannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kerja karyawan serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam perusahaan ini pengembangan karir, motivasi, dan komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam CV. Gelang Tani selama tiga tahun, dari tahun 2018-2021 mengalami peningkatan penjualan terutama menjelang Hari Raya Idul Fitri, peningkatan penjualan ini bisa mencapai 20% - 40%. Dari peningkatan penjualan dinilai dari dinilai dari banyaknya permintaan konsumen, dimana manajemen sumber daya manusia melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan di CV. Gelang Tani.

Jika ditinjau lebih lanjut, berdasarkan hasil tinjauan dari berbagai penelitian dengan berbagai objek yang berbeda, didapatkan bahwa pada dasarnya penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap terkait dengan hasil dan variabel yang digunakan. Penelitian-penelitian tersebut tidak meneliti pengembangan karir, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara keseluruhan dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan menjembatani adanya gap tersebut dengan meneliti semua variabel tersebut dalam satu model penelitian. Sehingga, berdasarkan latar belakang serta adanya research gap di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gelang Tani".

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam obyek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Gelang Tani?
2. Apakah komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja CV. Gelang Tani?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gelang Tani?
4. Apakah pengembangan karir, komitmen organisasi, motivasi kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Gelang Tani?

II. METODE PENELITIAN

Dalam jenis penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena data yang akan digunakan nantinya yaitu berupa angka dan data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner, kemudian angka yang telah diperoleh nantinya akan dianalisis lebih lanjut. Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.

III. HASIL & PEMBAHASAN

A. UJI VALIDITAS

1
Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Taraf Signifikansi	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Pengembangan Karir (X₁)						
1	X _{1.1}	0,05	0,473	0,130	0,000	Valid
2	X _{1.2}	0,05	0,730	0,130	0,000	Valid
3	X _{1.3}	0,05	0,700	0,130	0,000	Valid
4	X _{1.4}	0,05	0,503	0,130	0,000	Valid
5	X _{1.5}	0,05	0,489	0,130	0,000	Valid
6	X _{1.6}	0,05	0,705	0,130	0,000	Valid
7	X _{1.7}	0,05	0,754	0,130	0,000	Valid
8	X _{1.8}	0,05	0,461	0,130	0,000	Valid
9	X _{1.9}	0,05	0,421	0,130	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)						
1	X _{2.1}	0,05	0,639	0,130	0,000	Valid
2	X _{2.2}	0,05	0,718	0,130	0,000	Valid
3	X _{2.3}	0,05	0,725	0,130	0,000	Valid
4	X _{2.4}	0,05	0,728	0,130	0,000	Valid
5	X _{2.5}	0,05	0,668	0,130	0,000	Valid
6	X _{2.6}	0,05	0,745	0,130	0,000	Valid
7	X _{2.7}	0,05	0,793	0,130	0,000	Valid
8	X _{2.8}	0,05	0,776	0,130	0,000	Valid
9	X _{2.9}	0,05	0,652	0,130	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X₃)						
1	X _{3.1}	0,05	0,689	0,130	0,000	Valid
2	X _{3.2}	0,05	0,846	0,130	0,000	Valid
3	X _{3.3}	0,05	0,718	0,130	0,000	Valid
4	X _{3.4}	0,05	0,816	0,130	0,000	Valid
5	X _{3.5}	0,05	0,848	0,130	0,000	Valid
6	X _{3.6}	0,05	0,682	0,130	0,000	Valid
7	X _{3.7}	0,05	0,812	0,130	0,000	Valid
8	X _{3.8}	0,05	0,807	0,130	0,000	Valid
9	X _{3.9}	0,05	0,816	0,130	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Y _{1.1}	0,05	0,443	0,130	0,000	Valid
2	Y _{1.2}	0,05	0,576	0,130	0,000	Valid
3	Y _{1.3}	0,05	0,629	0,130	0,000	Valid
4	Y _{1.4}	0,05	0,661	0,130	0,000	Valid
5	Y _{1.5}	0,05	0,726	0,130	0,000	Valid
6	Y _{1.6}	0,05	0,638	0,130	0,000	Valid
7	Y _{1.7}	0,05	0,655	0,130	0,000	Valid
8	Y _{1.8}	0,05	0,643	0,130	0,000	Valid
9	Y _{1.9}	0,05	0,677	0,130	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel Pengembangan Karir (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut adalah valid.

B. UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach > 0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	r tabel	Ket
Pengembangan Karir (X ₁)	0,761	0,6	0,130	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,882	0,6	0,130	Reliabel

Motivasi Kerja (X ₃)	0,921	0,6	0,130	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	0,6	0,130	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah 2022

Dari tabel diatas 4.2 diatas, nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel Pengembangan Karir (X₁) sebesar 0,761, Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,882, Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,921, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,811. Dari variabel nilai reliabilitas alpha cronbach tersebut nilainya lebih dari atau diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuisioner yang digunakan reliabel.

C. UJI NORMALITAS

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

Data	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-smirnov Test	0,54	Normal
Asymp.Sig.2-tailed	0,200	

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Dari tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai asymp.sig.2-tailed > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

D. UJI LINEARITAS

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4. Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Taraf Signifikan	Keterangan
Pengembangan Karir (X ₁)	0,180	0,05	Linear
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,199	0,05	Linear
Motivasi Kerja (X ₃)	0,183	0,05	Linear

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui nilai signifikan variabel Pengembangan Karir (X₁) sebesar 0,180, Komitmen Organisasi (X₂), sebesar 0,199, Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,183, dimana seluruh nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier secara signifikan antara masing-masing variabel terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. UJI MULTIKOLINERITAS

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pada pengujian uji multikolinieritas menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir (X ₁)	0,866	1,155
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,871	1,149
Motivasi Kerja (X ₃)	0,970	1,031

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Dari tabel 4.5 uji multikolinieritas diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai VIF < 10, sehingga dapat dikatakan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

F. UJI HETEROSKEDSTISITAS

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.950	1.634		2.418	.017
	Pengembangan Karir (X1)	.009	.041	.019	.218	.828
	Komitmen Organisasi (X2)	-.026	.029	-.076	-.891	.374
	Motivasi Kerja (X3)	-.035	.022	-.127	-1.571	.118

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Pengembangan Karir (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Motivasi Kerja (X₃) lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. UJI AUTOKORELASI

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.345	.332	2.549	1.702

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Dari tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1.702, diperoleh nilai $d = 1,702$, $du = 1,636$, $dl = 1,847$, $4-du = 2,364$, $4-dl = 2,153$, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: ($du < d < 4-du = 1,636 < 1,702 < 2,364$), artinya tidak terkena Autokorelasi, berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi

H. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variable yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (Statistic Program For Social Science) version 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	12.093	2.809		4.306	.000
1	Pengembangan Karir (X1)	.388	.070	.385	5.515	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.170	.051	.235	3.372	.001
	Motivasi Kerja (X3)	.119	.039	.204	3.084	.002

1 Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Dari tabel 4.8 diatas dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 12,093 + 0,388X_1 + 0,170X_2 + 0,119X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar 12,093

1 Artinya dengan tanpa melihat Pengembangan Karir (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), maka diprediksi nilai Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 10,125satuan.

2. Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir (β_1) sebesar 0,388

Menunjukkan setiap meningkatnya satu satuan pengembangan karir akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,388satuan.

3. Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (β_2) sebesar 0,170

Menunjukkan setiap meningkatnya satu satuan komitmen organisasi akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar ,170satuan.

4. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (β_3) sebesar 0,119

Menunjukkan setiap meningkatnya satu satuan Lingkungan Kerja akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,119satuan.

I. UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.093	2.809		4.306	.000
Pengembangan Karir (X1)	.388	.070	.385	5.515	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.170	.051	.235	3.372	.001
Motivasi Kerja (X3)	.119	.039	.204	3.084	.002

1 Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 diatas maka dapat diketahui :

1) Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai thitung variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 5,515 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$) dan nilai thitung $5,515 > t_{tabel}$ 1,654, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Gelang Tani.

2) Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai thitung variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 3,372 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,001 < 0,05$) dan nilai thitung $3,372 > t_{tabel}$ 1,654, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

3) Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai thitung variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 3,084 dengan nilai signifikansi sebesar ($0,002 < 0,05$) dan nilai thitung $3,084 > t_{tabel}$ 1,654, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian hipotesis ke empat ini menggunakan uji F. Berdasarkan uji F sesuai dengan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530.402	3	176.801	27.215	.000 ^b
	Residual	1006.931	155	6.496		
	Total	1537.333	158			

1 Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 27,215 dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan nilai Fhitung $27,215 > Ftabel 2,66$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak. Yang artinya terbukti antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivai Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

10. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.332	2.549

Sumber : *Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah*

Koefisien Diterminasi (R_{square}) sebesar 0,345

Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengembangan Karir (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,5 % sedangkan sisanya sebesar 65,5 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

11. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengujian pada hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Gelang Tani”. Dilakukan dengan menggunakan uji t.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang pernah dilakukan oleh⁵ yang menyatakan dari hasil penelitian tersebut pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik dengan nilai persentase 63,93% Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di regional jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72,6 %.

Maka hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Gelang Tani dapat diterima. Yang artinya dengan semakin baik Pengembangan Karir CV. Gelang Tani maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Pengujian pada hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani”. Dilakukan dengan menggunakan uji t.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang pernah dilakukan oleh⁶ yang menyatakan dari hasil penelitian tersebut pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,753 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t table dengan $df = n-k-1 = 76-1-1 = 74$ pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebesar 1,993. Dengan demikian diketahui t hitung $(6,753) > t$ tabel (1,993) atau signifikansi $(0,000) < 5\%$ (0,05). Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat diterima. Yang artinya dengan semakin baik komitmen organisasi di CV. Gelang Tani maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Pengujian pada hipotesis ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani”. Dilakukan dengan menggunakan uji t.

Penelitian ini juga didukung oleh⁷ diperoleh data bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Maka hipotesis yang menyatakan Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dapat diterima. Yang artinya dengan semakin tinggi Motivasi Kerja di CV. Gelang Tani maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Pengujian pada hipotesis keempat yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivai Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani”. Dilakukan dengan uji f. Pada bagian tersebut diperoleh hasil yang menyatakan bahwa hipotesis dapat diterima dan terbukti, yang artinya Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivai Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

IV. KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Gelang Tani

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Koitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, selanjutnya penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan kepada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru, adalah sebagai berikut :

Diharapkan kepada pihak CV. Gelang Tani untuk kedepannya agar dapat memberikan pelatihan yang lebih baik bagi setiap karyawan nya. Seperti memberikan skill dan pengetahuan baru bagi karyawan. Keahlian yang diajarkan dalam training biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu agar karyawan dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya dan dengan adanya pelatihan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan agar mencapai sesuatu yang diinginkan dan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standarnya.

Diharapkan kepada pihak CV. Gelang Tani agar dapat meningkatkan komitmen pada karyawan, khususnya pada komitmen normatif. Pemimpin seharusnya membuat karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan dimana ia bekerja, seperti membangun komunikasi yang baik, memberikan fasilitas yang telah dijanjikan, menciptakan kebersamaan. Jika karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi maka karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang harus diselesaikannya.

Kinerja karyawan pada CV. Gelang Tani perlu ditingkatkan lagi. Untuk itu karyawan pada CV. Gelang Tani perlu meningkatkan lagi kualitas kerjanya dimana karyawan harus lebih disiplin dalam bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Gelang Tani. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi program pengembangan karir agar setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik. Untuk itu pihak perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, dimana dukungan yang diberikan mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pihak CV. Gelang Tani perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasi, karena dalam komitmen organisasi terdapat tanggung jawab, keinginan untuk tetap mengabdikan diri di perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang tentunya dengan memperhatikan komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu pihak CV. Gelang Tani perlu memberi motivasi kepada karyawan. Agar pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan menghasilkan kinerja yang optimal, maka pekerjaan tersebut harus memberikan kepuasan batin bagi para pekerja atau memotivasi karyawan secara intrinsik. Dan motivasi intrinsik ini mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja sebagai program budaya perusahaan. Meskipun karyawan tetap membutuhkan motivasi eksternal seperti gaji untuk memenuhi pemuasan kebutuhannya.

Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa pengembangan karir, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya disarankan agar CV. Gelang Tani lebih meningkatkan semua aspek yang ada pada konteks pengembangan karir, komitmen organisasi dan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada orang tua dan teman-teman yang selalu membantu dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi

REFERENSI

- [1] Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (kedua). BPFE
- [2] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat
- [3] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama
- [4] Mangkuningara, A. . (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Eresco
- [5] Komang, I. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
- [6] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana
- [7] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (dua). Rajagrafindo Persada
- [8] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta
- [9] Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. GP Press
- [10] Soffi Rosyidawaty (2018), *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat*. Jurnal e-Proceeding of Management : Vol.5, No.1 Maret 2018 | Page 428
- [11] Sapitri, Ranty, (2016), *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. JOM Fisip Vol. 3 No. 2 Oktober 2016
- [12] Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jumal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

13%

2

jurnalmahasiswa.unipasby.ac.id

Internet Source

3%

3

123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On