
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. PUTRA PUTRI JOMBANG)**Oleh****Septian Ragil Anandita¹⁾, Mohammad Baharudin²⁾ & Wisnu Mahendri³⁾****^{1,2,33}Prodi Manajemen Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang****Email: ¹Septianragil@unwaha.ac.id, ²muhammadbaharudin77726@gmail.com & ³wisnu@unwaha.ac.id****Abstrak**

This research was conducted at CV. Putra Putri of Jombang. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work motivation and career development on employee performance at CV. Putra Putri of Jombang. This type of research is quantitative research with survey method. In collecting data using non-probability sampling technique. The population of this study were all employees of CV. Putra Putri Jombang, so that the sample in this study was 50 respondents. To analyze the data obtained using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression and correlation coefficient using the F Test (Simultaneous Test), T Test (Partial Test). Meanwhile, data collection was carried out through several techniques, including field studies and questionnaires. The results of research and data processing indicate that the two independent variables, namely work motivation and career development simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the correlation coefficient test show that the R value of 0.963 means that work motivation and career development together have a strong relationship to employee performance, while the results of the coefficient of determination test show that the R^2 value is 0.927, then the R^2 value < 1 means 92.7% the influence of motivation work and career development have a significant effect on employee performance at CV. Son and Daughter of Jombang. While the rest (92.4%) is influenced by other variables outside the study. It is expected that the things that must be considered to further improve the performance of employees at CV. Putra Putri Jombang, namely conducting training, internships, entrepreneurship seminars, job rotations and so on.

Keywords: Work Motivation, Career Development & Employee Performance**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manager seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam mengingatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Dalam hal ini CV. Putra Putri

Jombang adalah sebuah perusahaan manufaktur atau mainan yang mempunyai salah satu strategi yang baik dalam memimpin perusahaan, sehingga perusahaan tersebut mampu mendukung aspek kualitas dan kinerja pegawai dalam perusahaan. Hal ini dilakukan semata-mata sebagai salah satu upaya perusahaan dalam memenuhi tujuannya yaitu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan ketrampilan seseorang dalam mengerjakan

tugas atau pekerjaannya (Alam, 2016:2). Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk meriview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi perlu dilaksanakan suatu organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan suatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Nawawai (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya. Sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan/ keselamatan sosial, penghargaan / harga diri dan aktualisasi.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Dimana penelitian terdahulu dilakukan oleh Muchlas Abror (2019), yang menunjukkan hasil bahwa pengaruh pengembangan karir adalah pendidikan formal, sedangkan ruang terkecil adalah adanya lowongan jabatan. Sehingga pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak ada dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di

perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017:94) “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Mangunegara (2017:9) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Sedamaryanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan demi keberlangsungan suatu kegiatan organisasi perusahaan. Sedangkan Kinerja juga memerlukan indikator-indikator penilaian yang berguna untuk keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut (Novitasari, 2017:25) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Nurhadi Sudjoni (2016) motivasi kerja adalah untuk menimbulkan semangat kerja atau suasana sedemikian rupa sehingga karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan bergairah. Bagi tiap karyawan motivasi tidak sama karena adanya perbedaan tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan untuk bekerja. Keberhasilan seorang pimpinan membangkitkan gairah kerja tergantung kemampuannya untuk memahami kebutuhan, emosi dan gagasan karyawan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mendorong atau membangkitkan gairah yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan akan mewujudkan suatu pencapaian suatu tujuan. Sedangkan Motivasi kerja juga memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Ada beberapa tujuan motivasi menurut (Novitasari, 2017:26):

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pengembangan Karir

Menurut Viethzal Rivai (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir menurut Handoko (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang. Sedangkan menurut Handoko dan Megita (2014) mengemukakan ada tiga dimensi dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan pengalaman kerja.

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang dijadikan faktor penentu bagi sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, maka semakin baik pula ia melakukan sebuah pekerjaan yang dijalannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna.

2. Pelatihan
Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh pegawai.
3. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah Suatu proses menentukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui (Lailatus Sa'adah, 2020)

Penelitian kuantitatif yang dimaksud adalah dengan melakukan survey dan membagikan kuisioner untuk mendapat hasil dari Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Putri Jombang, Jawa timur.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada CV. Putra Putri Jombang yakni sebanyak 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh (*sensus*) yaitu model penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan CV. Putra Putri Jombang yaitu sebanyak 50 orang yang terdiri dari karyawan dengan jabatan yang berbeda-beda.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir pertanyaan pada kuisioner dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor asing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Lailatus Sa'adah 2020).

Adapun dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α) dari masing – masing instrument dalam satu variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Lailatus Sa'adah 2020).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari analisis tersebut, maka peneliti akan dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun secara simultan. Sedangkan uji koefisien regresi parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel bebas (*independent variabel*) terhadap perubahan variabel tak bebas (*dependent variabel*). Untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau sebaliknya diuji dengan membandingkan nilai t . Bilamana nilai t hitung $> t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t hitung $< t$ tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak. Adapun uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai

pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Jika hasil F-hitung > dari F- tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Nomor pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2Tailed)	Ket
1	0,736	0,000	Valid
2	0,801	0,000	Valid
3	0,699	0,000	Valid
4	0,639	0,000	Valid
5	0,459	0,001	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 4.6 menunjukkan kuisioner untuk variabel (X1) motivasi mempunyai kriteria valid semua item pertanyaan yang berjumlah 5 pertanyaan dari 50 responden dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05%, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2Tailed)	Ket
1	0,751	0,000	Valid
2	0,533	0,000	Valid
3	0,734	0,000	Valid
4	0,671	0,000	Valid
5	0,512	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 4.7 menunjukkan kuisioner untuk variabel (X2) pengembangan karir mempunyai kriteria valid untuk semua item berupa 5 pertanyaan dari 50 responden dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 %, hal

ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor pertanyaan	Pearson Corelation	Sig	Ket
1	0,688	0,000	Valid
2	0,535	0,000	Valid
3	0,709	0,000	Valid
4	0,587	0,000	Valid
5	0,647	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 4.8 menunjukkan kuisioner variabel (Y) kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item yang berupa 5 pertanyaan dari 50 responden dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05%, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X1), pengembangan karir (X2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,697	Reliabel
Pengembangan Karir	0,665	Reliabel
Kinerja	0,665	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 4.9 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,697, pengembangan karir (X2) sebesar 0,665 dan kinerja (Y) sebesar 0,665. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Analisis Regrensi Linier Berganda

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Regrensi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	(Beta)	t hitung
Konstanta	1.480		2,059
Motivasi	0.470	0,481	5,524
Pengembangan karir	0,498	0.509	5,853

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai β_1 motivasi kerja(X1) sebesar 0.470 dan β_2 variabel pengembangan karir (X2) sebesar 0.498 dan nilai konstanta sebesar 1.480, maka diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.480 + 0.470 + 0.498$$

Dari persamaan diatas, dapat diintrepertasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 1.480. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (kinerja karyawan)
- b) Nilai koefisien X1 sebesar 0,470. Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- c) Nilai koefisien X2 sebesar 0,498. Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai pengembangan karir semakin

meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi

Hasil pengujian koefisien dari analisis regrensi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut, maka dapat disipulakn bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh otivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

1) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Karena apabila tidak ada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan menurun sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika pimpinan mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya maka hal tersebut akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut dikatakan signifikan. Nilai t hitung sebesar 5.524 dan nilai t tabel sebesar 1.67203. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (5,524 >1.67203).

2) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penembangan karir sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa pengembangan karir

merupakan alat terpenting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawannya. Karena dengan adanya pengembangan karir maka dapat membantu karyawan agar dapat memperbaiki kualitas, menghadapi kompetisi global dan perubahan sosial sehingga dapat sejalan dengan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 maka pengaruh variabel tersebut dikatakan signifikan. Dan nilai t hitung sebesar 5,853 dan nilai t tabel sebesar 1.67203. Hal tersebut menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ($5.853 > 1,67203$).

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data menunjukkan bahwa, secara simultan variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,000 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir lebih kecil dari 0,05. Sementara jika dilihat dari nilai f hitung sebesar 297.670 lebih besar dari nilai f tabel 3,16. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,963 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,927 atau 9,27. Jadi, dari deviasi tersebut bisa dijelaskan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

Bahwa shasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) yakni kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai pengujian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) diperoleh t hitung sebesar 5.524 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.007. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

Sedangkan hasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel (X2) yakni pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap variabel (Y) yakni kinerja karyawan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan sebesar 5.853 sedangkan t tabel sebesar 2.007. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang.

Selanjutnya hasil pengujian data menunjukkan variabel motivasi kerja (X1), dan pengembangan karir (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian yang diperoleh uji F hitung adalah 297.670, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,18. Maka dapat diketahui nilai F hitung $297.670 > F$ tabel 3,18 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan CV. Putra Putri Jombang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mayang, aulia r. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Pos Kutalam Banda Aceh”.
- [2] Putri, Eka Rulianti. 2018. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD).” jakarta.
- [3] Sa’adah, Lailatus. 2016. Metode Penelitian Ekonomi Dan Bisnis. Edited by Lailatus Sa’adah. Edisi 1. jombang.
- [4] Subhan, Artina. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang).” <http://repository.uinbanten.ac.id/4579/>
- [5] Sudjoni, Noerhadi. 2016. Manajemen Usaha Kecil. Edited by Noerhadi Sudjoni. Edisi pert. jombang: Universitas Negri Malang.
- [6] Sugiyono, Prof Dr. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edited by PD Sugiyono. Edisi dela. Bandung: Alfabeta, CV, 2013.
- [7] hendryadi, posted in teori motivasi january 25, 2010 by <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/teori-motivasi> Diakses pada tanggal 9 Desember 2014