

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BORNEO INDAH GROUP**

*EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE ON BORNEO INDAH GROUP*

**NASKAH PUBLIKASI**



Disusun oleh:  
**SUPARJO RUSTAM**  
17111024310733

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
2019**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BORNEO INDAH  
GROUP

Disusun Oleh:  
Suparjo Rustam

17111024310733

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal  
24 Desember 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Vera Anitra, S.E., MM ( ..... )  
NIDN. 1104089001
2. Mursidah Nurfadillah, S.E., MM ( ..... )  
NIDN. 0015077401

Samarinda, 24 Desember 2018  
Fakultas EHPP

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan

(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)  
NIDN. 0604075802

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Borneo Indah Group**

*Effect of Career development and Motivation to Employee Performance on Borneo Indah Group*

**Suparjo Rustam<sup>1</sup> Vera Anitra<sup>2</sup>**

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia.

No Hp: 085245434343. [Suparjo@gmail.com](mailto:Suparjo@gmail.com)

Dosen Pembimbing Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

### **ABSTRAK**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dalam periode tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Borneo Indah Group. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 orang karyawan, dengan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, meliputi uji validitas dan realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Parsial (Uji-t) dan Uji Simultan (Uji F). Berdasarkan analisis ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Pengaruhnya sebesar 0,310. Serta variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Pengaruhnya sebesar 0,437. Secara simultan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya sebesar 43,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem manajemen pengembangan dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### **ABSTRACT**

*Performance is the result of work produced both in terms of quality and quantity of work and can be accounted for in accordance with its role within the organization or company, and accompanied by the ability, skills and skills in completing the work and within a certain period. The purpose of this study is to determine the effect of career development and work motivation on employee performance. This research was conducted in Borneo Indah Group. The number of samples used is 100 employees, with random sampling method. Data collection was done through interviews and questionnaires. Data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, including validity and reliability test, Classic Assumption Test, Partial Test (t-Test) and Simultaneous Test (F test). Based on the analysis it was found that career development had a significant and positive impact on employee performance on Borneo Indah Group. Its influence is 0.310. And variable of motivation have positive and significant effect to employee performance at Borneo Indah Group. Its influence is 0.437. Simultaneously career development and motivation have a significant effect on employee performance. Its influence is 43.7%. This shows that a good development and motivation management system will improve employee performance.*

*Keywords: career development motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini. Setiap perusahaan dihadapkan tantangan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan guna berdaya saing tinggi. Peran sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan dalam menjalankan roda organisasi. SDM yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara kontinyu guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengembangan karier dan motivasi kerja.

“Pengembangan karier merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang unggul. Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan” (Danang Sunyoto:2012:56). Proses pengembangan karier sangatlah penting, baik bagi karyawan maupun pengusaha. Mereka harus siap menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Karyawan harus secara terus-menerus meningkatkan skill dan kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan, sementara perusahaan harus siap dengan karyawan yang mampu menangani tekanan secara efisien dan menghindari resiko negative. Dalam organisasi yang fleksibel dan dinamis pengembangan karier dan proses promosi tidak dilakukan secara vertical tetapi lebih sering horizontal, keahlian seseorang dari jenjang akan dilihat dari deskripsinya bukan dalam jabatan organisasi semata. Dengan demikian, manajemen dihadapkan pada suatu tantangan untuk menghadapi dan mampu menangani karier karyawan. Untuk itu perlu konsep proses karier dan pengembangan yang jelas, sistematis, dan terencana dengan baik.”

“Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Namun, pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberikan solusi terhadap permasalahan motivasi, karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu.” (Munandar, 2010)

Faktor-faktor tersebut diatas merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manajemen perusahaan mengambil pendekatan yang berbeda-beda untuk mengatasi berbagai tantangan dan persoalan karyawan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Untuk itu diperlukan suatu penelitian agar dapat mengukur keberhasilan suatu pendekatan yang di ambil oleh manajemen.

Penelitian kali ini akan dilakukan di Borneo Indah yang bergerak dalam pendistribusian barang di area Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara. Didirikan di Samarinda pada tanggal 11 Agustus 2003 oleh bapak Hendri Nursalim.. Selanjutnya telah dikembangkan sebuah perusahaan berbasis group pada tanggal 21 Januari 2013 bapak Hendri Nursalim memutuskan mendirikan perusahaan antara lain PT. Borneo Indah Fokus, PT. Borneo Sukses Raya Kaltim, dan CV. Apotek XS Mart yang dikenal dengan Borneo Indah Group.

Selain pengaruh dari keadaan ekonomi yang tidak stabil tidak tercapainya realisasi target perusahaan disebabkan juga oleh pengaruh internal perusahaan terutama kualitas dari kinerja karyawan tersebut. Selain perencanaan tenaga kerja, perusahaan harus berupaya menerapkan sistem pengembangan karier yang terbuka bagi setiap karyawan diberbagai lini dalam perusahaan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkankinerjanya dalam pencapaian target yang telah ditetapkan. Namun sayangnya kebijakan tersebut tergantung oleh pemilik (*owner*) perusahaan.

Sampai saat ini Borneo Indah Group tergolong perusahaan yang besar di Kalimantan Timur yang bergerak dalam pendistribusian barang. Berdasarkan wawancara dengan salah satu pimpinan perusahaan, masih banyak para karyawan yang dinilai kurang baik dalam operasionalnya yang dapat terlihat dari beberapa kritikan dan *complain* yang diberikan oleh mitra kerja dalam pendistribusian barang.

Borneo Indah Group tentu tidak terlepas dari berbagai masalah, terutama masalah yang berkenaan dengan pengembangan karier dan motivasi kerja. Hal ini diketahui dari hasil observasi dan

juga informasi yang diberikan oleh salah satu pimpinan perusahaan dibagian SDM saat melakukan wawancara, beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan seperti kurangnya produktifitas pada jabatan tertentu, datang terlambat, juga masih banyak karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan di Borneo Indah Group.”

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh apakah pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini penulis lakukan pada borneo indah group yang berlokasi di jalan Ir Sutami. Populasi dalam penelitian ini adalah, dilihat dari jumlah pegawai pada tahun terakhir yaitu tahun 2017, maka penulis menetapkan sample sebanyak 100 orang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *random sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner serta wawancara dengan menanyakan secara langsung dengan sumber informasi. Pengisian kuesioner ini diukur menggunakan skala likert skala lima dengan item pernyataan di lampiran satu.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah dengan uji instrumen yaitu validitas dan reliabilitas, yang kedua analisis deskriptif meliputi deskriptif presentase, deskripsi statistik (meliputi mean, minimum, maksimum, dan standar deviasi). Selanjutnya analisis yang ketiga adalah dengan pengujian asumsi klasik, uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji homogenitas. Validitas angket diuji teknik validitas logis, yakni validitas instrumen yang diukur dari kecocokan sehingga secara logika dapat diterima. Kemudian dilakukan uji korelasi menggunakan analisis regresi linier berganda melalui pengujian secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik yang dicari melalui program SPSS versi 23.0 for windows.

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable” (Sujarweni, V. Wiratna, 2016 :239) setiap butir pertanyaan di uji validitasnya dengan hasil r hitung yang dibandingkan dengan r tabel dimana  $df = n - 2$  dengan sig 5%. Jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$  maka valid.

“Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” (Ghozali, 2014).

Menurut Winarno (2009:44) “persamaan regresi merupakan persamaan yang digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.” Secara umum uji regresi linear berganda dapat dicari dengan menggunakan rumus:

“Uji – t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar suatu variabel bebas (independen) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Uji – t dapat dilakukan dengan membandingkan antar variabel (t sig) dengan nilai  $\alpha$  (standar error). Uji – F dilakukan untuk mengetahui apakah semua unsure variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) apa tidak. Uji – F dapat dilakukan dengan membandingkan variabel Uji –F (F sig) dengan nilai  $\alpha$  (standar error)” (Ghozali, 2014 : 87).

## HASIL ANALISIS

**Tabel 1. Deskriptif Statistik**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	100	1,89	5,00	3,58	0,706

Motivasi	100	2,40	5,00	3,56	0,610
Kinerja Karyawan	100	2,70	5,00	3,63	0,630

Sumber: Data primer diolah, Juli 2018

Statistika deskriptif untuk variabel pengembangan karir mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,58 berkategori baik, motivasi kerja rata-rata 3,56 berkategori baik dan kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 3,63 berkategori baik juga.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Crombach Alfa	Butir Pertanyaan	Kode	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,866	P1	X1.1	,498	0,165	Valid
		P2	X1.1	,524	0,165	Valid
		P3	X1.2	,653	0,165	Valid
		P4	X1.2	,664	0,165	Valid
		P5	X1.3	,710	0,165	Valid
		P6	X1.3	,588	0,165	Valid
		P7	X1.4	,537	0,165	Valid
		P8	X1.5	,549	0,165	Valid
		P9	X1.5	,665	0,165	Valid
Motivasi (X2)	0,772	P1	X2.1	,483	0,165	Valid
		P2		,607	0,165	Valid
		P3		,353	0,165	Valid
		P4	X2.2	,432	0,165	Valid
		P5		,577	0,165	Valid
		P6	X2.3	,323	0,165	Valid
		P7		,338	0,165	Valid
		P8	X2.4	,546	0,165	Valid
		P9		,424	0,165	Valid
		P10	X2.5	,390	0,165	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	P1	Y.1	,551	0,165	Valid
		P2	Y.1	,572	0,165	Valid
		P3	Y.2	,563	0,165	Valid
		P4	Y.3	,516	0,165	Valid
		P5	Y.4	,535	0,165	Valid
		P6	Y.4	,516	0,165	Valid
		P7	Y.4	,589	0,165	Valid

	P8	Y.4	,450	0,165	Valid
	P9	Y.5	,467	0,165	Valid
	P10	Y.5	,456	0,165	Valid

Sumber: Data primer diolah, Juli 2018

“Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisioner mempunyai *corrected item total correlation* > (tabel r (n-2) atau tabel - r (98,0,05) = 0,165) maka semua butir pernyataan tersebut valid.”

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh adalah pengembangan karir (X1) *Crombach Alfa* sebesar 0,866, motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,772 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,831 dari pengujian reabilitas instrument penelitian, karena diperoleh nilai koefisien reliabilitas > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

### **Pengembangan Karir (X1)**

Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator menurut siagin (2011) yaitu perlakuan adil dalam berkarir (X1.1), keperdulian para atasan langsung (X1.2), informasi tentang berbagai peluang promosi (X1.3), adanya minat untuk dipromosikan (X1.4), dan tingkat kepuasan (X1.5). Tanggapan responden terhadap pengembangan karir pada Borneo Indah Group.

Hasil penelitian diperoleh skor antara lain indikator perlakuan adil dalam berkarir sebesar 3.79, keperdulian atasan langsung sebesar 3.51, informasi tentang peluang promosi sebesar 3.64, adanya minat untuk dipromosikan sebesar 3,42 dan tingkat kepuasan sebesar 3.46. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel pengembangan karir dengan 5 indikator yaitu 3,56 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki Pengembangan Karir yang baik.

### **Motivasi (X2)**

Variabel motivasi dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator menurut Abraham Maslow pada teori hierarki yang dikutip dalam Wilson Bangun (2012:316) yaitu kebutuhan fisiologis (X2.1), kebutuhan keamanan (X2.2), kebutuhan sosial (X2.3), kebutuhan penghargaan (X2.4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2.5). Tanggapan responden terhadap motivasi pada Borneo Indah group.

Hasil penelitian diperoleh skor antara lain indikator kebutuhan fisiologis sebesar 3.61, kebutuhan keamanan sebesar 3.48, kebutuhan sosial sebesar 3.57, kebutuhan penghargaan sebesar 3,35 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 3.77. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi dengan lima indikator yaitu 3,56 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 atau berada pada kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki motivasi karyawan yang bagus.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) indikator menurut Wilson Bangun (2012:233) yaitu kuantitas pekerjaan (Y.1), kualitas pekerjaan (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), kehadiran (Y.4) dan kemampuan kerja sama (Y.5). Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group.

Hasil penelitian diperoleh skor antara lain indikator kuantitas pekerjaan sebesar 3.95, kualitas pekerjaan sebesar 3.72, ketepatan waktu sebesar 3.51, kehadiran sebesar 3,13 dan kemampuan kerjasama sebesar 3.83. Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk kinerja karyawan dengan lima indikator yaitu 3,63 berada pada rentang kategori skor 3,43 – 4,23 dengan kategori baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan Borneo Indah Group memiliki kinerja karyawan yang bagus.

### **HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

Analisa data dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk menjawab analisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Borneo Indah Group. Uji ini digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh keterikatan antara X1 dengan Y, X2 dengan Y, yang dapat dilihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan uji 1 sisi (karena hasil

dari uji regresi coefficient positif semua). Dalam penelitian ini diketahui bahwa  $n=100$  pada tingkat signifikan 5%. Pada kesalahan ( $\alpha=0,05$ ) dengan uji 1 sisi diperoleh t tabel (99;0,05) sebesar 1,660.” Sedangkan t hitung dari variabel independent adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,032	,296		3,483	,001		
	Pengembangan Karir	,277	,084	,310	3,296	,001	,644	1,553
	Motivasi Kerja	,451	,097	,437	4,654	,000	,644	1,553

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 for windows maka didapat hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,032 + 0,277 X_1 + 0,451 X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta positif sebesar 1,032 menunjukkan pengaruh positif variabel pengembangan karir dan motivasi. Artinya jika variabel tersebut naik 1 % maka kinerja karyawan juga naik 1% atau jika pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 1,032.
- Koefisiensi variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar 0,277. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan  $X_1$  mengalami kenaikan 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 atau 27,7 %.
- Koefisiensi variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,451. Artinya jika variabel lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,451 atau 25,1 %.

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

- A. Hipotesis 1 menyebutkan bahwa variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,001 dibawah  $\alpha$  0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh t hitung sebesar 3,296. Dengan demikian t hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya positif sebesar 0,310 artinya jika pengembangan karir semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik.
- B. Hipotesis 2 menyebutkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai probabilitas kesalahan sebesar 0,000 dibawah  $\alpha$  0,05. Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh t hitung sebesar 4,654. Dengan demikian t hitung berada pada daerah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai signifikan yang artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya positif sebesar 0,451 artinya jika motivasi semakin tinggi maka kinerja karyawan makin baik.

**Tabel. 4. ANOVA<sup>a</sup>****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,631	2	8,816	39,476	,000 <sup>b</sup>
	Residual	21,661	97	,223		
	Total	39,292	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh nilai sig sebesar 0.000<sup>b</sup> dan  $F_{hitung}$  sebesar 39.476. Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1=2$  dan  $df_2=97$  maka didapat  $F_{tabel}(2;97) = 3,090$ . Dalam perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $39,476 > 3,090$  sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah 0,000 yaitu  $<0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Borneo Indah Group. Hasil pengujian SPSS ini terlampir di lampiran dua.

Koefisien determinasi dari hasil pengujian spss analisis regresi liner berganda diperoleh R Square sebesar 0,449 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi 2 variabel yaitu pengembangan karir dan motivasi kerja sebesar 44,9%, sisanya yaitu 55,1% Kinerja karyawan dipengaruhi variabel lain. Hasil pengujian SPSS ini terlampir di lampiran dua.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan. Pertama, pengembangan karir pada Borneo Indah Group berdasarkan 5 (lima) indikator yakni perlakuan adil dalam berkarir,keperdulian para atasan langsung,informasi tentang promosi,adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini bahwa pengembangan karir pada Borneo Indah Group pada kategori baik. Kedua, motivasi pada Borneo Indah Group diukur berdasarkan 5 (lima) indikator yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini bahwa motivasi pada Borneo Indah Group pada kategori baik. Sedangkan ketiga, kinerja karyawan pada Borneo Indah Group berdasarkan 5 (lima) indikator yakni kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaa, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini bahwa kinerja karyawan pada Borneo Indah Group pada kategori baik.

Dengan melihat hasil analisis dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group. Hasil peneltian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Lamsiska Rosalina (2016) dengan judul Pagaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Verena Multifinance Tbk. Cabang Pekanbaru yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pembahasan dan simpulan diatas,disarankan kepada atasan untuk memberikan kesempatan yang sama sesuai kebutuhan bagi setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya serta memberikan motivasi kepada karyawan.

Dalam pengembangan karir kiranya atasan lebih memperhatikan minat untuk dipromosikan dari karyawan karena dalam indikator tersebut diperoleh skor terendah. Perusahaan sebaiknya memberikan rencana karir yang jelas kepada setiap karyawan serta memberikan kesempatan karir untuk semua karyawan secara adil sesuai kebutuhan dan keahlian, sehingga apabila ada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik akan merasakan kepuasan bahwa para karyawan tersebut akan memperoleh pengembangan karir yang diharapkan oleh karyawan. Sedangkan dalam motivasi pada Borneo Indah Group hendaknya mempertahankan dan memperhatikan lagi kebutuhan karyawan terutama pada kebutuhan penghargaan. Perusahaan sebaiknya memberi apresiasi pada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik. Pertama, pujian dan ucapan terimakasih meskipun terkesan simple, bentuk apresiasi ini jelas memiliki makna penting bagi siapapun yang menerimanya. Kedua,

memberikan hadiah dan yang terakhir promosi jabatan karena ini sebagai transparansi jenjang karir yang lebih baik dan jelas serta dapat memotivasi karyawan lainnya untuk terus memberikan kinerja terbaiknya pada perusahaan Borneo Indah Group.

Untuk penelitian selanjutnya, selain kedua faktor tersebut diharapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor atau variabel lain yang berkaitan terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indah Group seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## **REFERENSI**

- Bangun, W. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2012.
- Sunyito, D.. Dasar –Dasar Manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yoogyakarta : CAPS; 2012.
- Ghozali, I. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro; 2014.
- Mathis, LR. Jackson, HJ. Human Resource Management. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat; 2011.
- Mahardhika, R. Hamid, D. Ruhana, E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang).
- Munandar, M. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta: BPFE; 2010
- Ariesta, NLP. Dewi, A. Mudiarta, IWU. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-5523 : Universitas Udayana, Bali: 2016
- Raputungan, Faradistia R. Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang CALACA. ISSN 2303-1174 : Universitas Sam Ratulangi Manado; 2013
- Rosalina L. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhdap Kinerja Karyawan pada Verena Multifinance TBk Cabang Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 3 No. 2 : Universitas Riau; 2016.
- Sondang PS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara ; 2011.
- Sujarweni VW). Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta : Pustaka Baru Press; 2016.
- Winarno W. Analisis Elektrometrika Dan Statistika Dengan Eviews. Edisi kedu a. UPP STIM YKPN: Yogyakarta; 2009.