

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

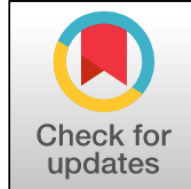
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Career Development, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance

Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Andika Agus Setiawan, andikaajah117@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji, adji@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of career development, organizational commitment and work motivation 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. Bracelet Tani. 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 ttable 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; Organizational Commitment; Work motivation; Employee performance

Published date: 2022-11-14 00:00:00

Pendahuluan

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 oleh , 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 [1].

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 perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang relatif baik terhadap perusahaan dapat nilai 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 [2].

Sejalan dengan penjelasan dari, bahwa motivasi merupakan salah satu intensitas yang mengarahkan seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada sebenarnya ada 4 bagian yaitu positif, negative, dan internal, eksternal, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong kerja pada karyawan untuk melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang maksimal [3].

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 oleh, 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 yang tinggi hingga dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan [4].

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 kepada 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 perusahaannya, 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 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".

Metode Penelitian

A. Definisi Operasional

1. Definisi Pengembangan Karir

bahwa peningkatan individu dari karyawan yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan departemen personalia yang bertujuan untuk mencapai program kerja yang sesuai dengan jenjang pada perusahaan tersebut [5].

2. Definisi komitmen organisasi

bahwa komitmen organisasi yaitu seorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah perusahaan dengan tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi bagian dari anggota dalam perusahaan tersebut [6].

3. Definisi motivasi kerja

bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan dari besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan, dan bergantung dari seberapa banyaknya intensitas motivasi yang telah diberikan kepada karyawan [7].

4. Definisi kinerja karyawan

bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang) [8].

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi : populasi yang diambil peneliti sebanyak 265 karyawan. Sumber data yang peneliti dapatkan melalui survei karyawan pada CV. Gelang Tani.
2. Sampel : dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik *probability sampling* dan simple random sampling dan menggunakan 159 responden.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data : jenis data yang digunakan yakni data kuantitatif. Kuantitatif merupakan analisa berupa angka-angka yang mana analisisnya menggunakan statistik.
2. Sumber data : penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner dan menggunakan data sekunder dari perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Apabila jumlah responden cukup banyak dan tersebar diseluruh wilayah, maka kuesioner adalah solusi yang tepat untuk digunakan dalam pengumpulan data. Bentuk dari kuesioner biasanya merupakan sebuah pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup maupun terbuka untuk diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dari peneliti, maka peneliti menggunakan pengukuran skala *Likert* untuk mengukur pendapat, sikap, dan juga persepsi sekelompok orang atau seseorang tentang fenomena yang sering disebut sebagai variabel penelitian [9].

E. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas dari sebuah item dan mengkorelasi item-item skor item dengan total dari item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, namun apabila nilai kolerasinya dibawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid [9]. Sedangkan uji reabilitas, bahwa instrumen yang reliabel yaitu apabila instrumen yang digunakan berkali-kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan pernyataan diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai suatu karakteristik yang berkaitan dengan ketelitian, ketepatan, keakuratan, dan kekonsistenan. Langkah selanjutnya setelah melakukan pengujian validitas pada butir pernyataan yaitu melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data, dan yang akan di peroleh r hasil dari uji validitas yang menunjukkan hasil dari indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen. Untuk menghasilkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten atau tidak yaitu dengan menggunakan uji reabilitas. Untuk uji reliabilitas untuk alternatifnya jawaban lebih dari dua (misalnya skala 1-5, 1-7 dan lain-lain) [9].

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi software SPSS. 22.0. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bahwa definisi uji normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [10].

b) Uji Multikolinieritas

Bahwa definisi uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel independen (bebas) [10].

c) Uji Autokorelasi

Bahwa definisi autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linier ada korelasi dari kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya [10].

d) Uji Heteroskedastisitas

Bahwa untuk mengetahui ada tidak adanya heteroskedastisitas yang terjadi dapat menggunakan gambar scatterplot (hasil sprint outspss) yang menunjukkan tidak adanya kelompok-kelompok dalam satu lokasi sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan layak dalam penelitian [10].

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dari regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan *Brand Image* (X1), Kualitas Pelayanan (X2) dan *Digital Marketing* (X3) sebagai variabel bebas terhadap Keputusan Pembelian (Y) sebagai variabel terikat. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

G. Uji hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan uji T (Parsial) dan uji F (Simultan)

1. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) secara individu terhadap variabel terikat (dependen).

2. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak signifikan, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

| No | Variabel | Taraf Signifikansi | r hitung | r tabel | Sig | Ket |
|----------------------------|----------|--------------------|----------|---------|-------|-------|
| Pengembangan Karir (X 1) | | | | | | |
| 1 | X1.1 | 0,05 | 0,473 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,05 | 0,730 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,05 | 0,700 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,05 | 0,503 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,05 | 0,489 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 6 | X1.6 | 0,05 | 0,705 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 7 | X1.7 | 0,05 | 0,754 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 8 | X1.8 | 0,05 | 0,461 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 9 | X1.9 | 0,05 | 0,421 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| Komitmen Organisasi (X 2) | | | | | | |
| 1 | X2.1 | 0,05 | 0,639 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 2 | X2.2 | 0,05 | 0,718 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 3 | X2.3 | 0,05 | 0,725 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 4 | X2.4 | 0,05 | 0,728 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 5 | X2.5 | 0,05 | 0,668 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 6 | X2.6 | 0,05 | 0,745 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 7 | X2.7 | 0,05 | 0,793 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 8 | X2.8 | 0,05 | 0,776 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 9 | X2.9 | 0,05 | 0,652 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| Motivasi Kerja (X 3) | | | | | | |
| 1 | X3.1 | 0,05 | 0,689 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 2 | X3.2 | 0,05 | 0,846 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 3 | X3.3 | 0,05 | 0,718 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 4 | X3.4 | 0,05 | 0,816 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 5 | X3.5 | 0,05 | 0,848 | 0,130 | 0,000 | Valid |

| | | | | | | |
|----------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| 6 | X3.6 | 0,05 | 0,682 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 7 | X3.7 | 0,05 | 0,812 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 8 | X3.8 | 0,05 | 0,807 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 9 | X3.9 | 0,05 | 0,816 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
| 1 | Y1.1 | 0,05 | 0,443 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 2 | Y1.2 | 0,05 | 0,576 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 3 | Y1.3 | 0,05 | 0,629 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 4 | Y1.4 | 0,05 | 0,661 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 5 | Y1.5 | 0,05 | 0,726 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 6 | Y1.6 | 0,05 | 0,638 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 7 | Y1.7 | 0,05 | 0,655 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 8 | Y1.8 | 0,05 | 0,643 | 0,130 | 0,000 | Valid |
| 9 | Y1.9 | 0,05 | 0,677 | 0,130 | 0,000 | Valid |

Table 1. Uji Validitas Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item dalam variabel Pengembangan Karir (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel tersebut adalah valid.

2. 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:

| Variabel | Nilai alpha cronbach | Nilai Kritis | r tabel | Ket |
|--------------------------|----------------------|--------------|---------|----------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,761 | 0,6 | 0,130 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,882 | 0,6 | 0,130 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,921 | 0,6 | 0,130 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,811 | 0,6 | 0,130 | Reliabel |

Table 2. Uji Reliabilitas 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 kuisisioner yang digunakan reliabel.

B, Uji Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a) 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:

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

Table 3. Uji Normalitas 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 semua data berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

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

| Variabel | Signifikan | Taraf Signifikan | Keterangan |
|--------------------------|------------|------------------|------------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,180 | 0,05 | Linear |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,199 | 0,05 | Linear |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,183 | 0,05 | Linear |

Table 4. Uji Linearitas 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).

c) Uji Multikolinieritas

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 :

| Variabel | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Pengembangan Karir (X1) | 0,866 | 1,155 |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0,871 | 1,149 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,970 | 1,031 |

Table 5. Uji Multikolinieritas 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.

d) Uji Heteroskedastisitas

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

| 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 |

Table 6. Uji Heteroskedastisitas 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.

e) 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 :

| Model Summary b | | | | | | |
|-----------------|---|----------|-----------------|---|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|---|-------|------|------|-------|-------|
| 1 | .587a | .345 | .332 | 2.549 | 1.702 |
|---|-------|------|------|-------|-------|

Table 7. Uji Autokorelasi 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

2. 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:

| Coefficients a | | | | | | |
|----------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 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 |

Table 8. Analisis Regresi Linier Berganda 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

Artinya dengan tanpa melihat Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3), 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.

C. Pengujian Hipotesis

1.

| Coefficients a | | | | | | |
|----------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 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 |

Table 9. Uji t (Parsial) 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 (X1) sebesar 5,515 dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ dan nilai thitung $5,515 > t_{tabel} 1,654$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Gelang Tani.
2. Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai thitung variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 3,372 dengan nilai signifikan sebesar $(0,001 < 0,05)$ dan nilai thitung $3,372 > t_{tabel} 1,654$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.
3. Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai thitung variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 3,084 dengan nilai signifikansi sebesar $(0,002 < 0,05)$ dan nilai thitung $3,084 > t_{tabel} 1,654$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

2. Uji F (Simultan)

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

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

Table 10. Uji F (Simultan) 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 $27,215 > F_{tabel} 2,66$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa Ha diterima H0 ditolak. Yang artinya terbukti antara variabel Pengembangan Karir (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Motivai Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

3. Koefisien Determinasi

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

Table 11. Koefisien Determinasi Lampiran Output SPSS Uji Asumsi Klasik, data diolah

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

Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas Pengembangan Karir (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) 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.

D. Pembahasan

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.

1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

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 di CV. Gelang Tani maka kinerja karyawan juga akan semakin baik [11].

2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dilakukan dengan menggunakan uji t. Hal ini terlihat dari uji t di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,753 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t tabel 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.

3. Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dilakukan dengan menggunakan uji t. 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 [12].

4. Pengembangan karir (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

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 Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gelang Tani.

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 Komitmen 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.

References

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. Mangkunegara, A. . (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Eresco
5. Komang, I. . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu
6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat
7. Uno, H. B. (2012). Teori Motivasi & Pengukurannya. Bumi Aksara.
8. Mangkunegara, A. . (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Eresco
9. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta
10. Umar, H. (2010). Desain Penelitian Manajemen Strategik. PT. Raja Grafindo Persada
11. Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat
12. Nur Avni Rozalia & Hamida Nayati Utami, I. R. (2015). Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang).