

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADITYA MANDIRI SEJAHTERA DI KOTA KENDARI

Rahmika¹, Bakhtiar Abbas², David C.E. Lisapaly³, Asraf⁴

^{1, 2, 3, 4}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja No 79, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: rahmika42@gmail.com

Article History

Received: 02-06-2024

Revision: 07-06-2024

Accepted: 08-06-2024

Published: 09-06-2024

Abstract. Human resource management is a crucial factor in achieving organizational goals, both in terms of profitability and company survival. In a specific context, PT. Aditya Mandiri Sejahtera faces challenges in career development, work culture, and work motivation that have implications for employee performance. This study seeks to fill the knowledge gap by analyzing the effect of career development, work culture, and work motivation on employee performance. The research method used is quantitative with a cross sectional study approach. The sampling technique uses a census and a sample size of 32 respondents. The results showed that simultaneously, the variables of career development, work culture, and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. However, partially, career development has no significant effect, while work culture and work motivation have a positive and significant effect. The implications of this study indicate that improvements in work culture and work motivation can significantly improve employee performance, although career development requires a more comprehensive approach.

Keywords: Work Culture, Employee Performance, Work Motivation, Career

Abstrak. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, baik dalam aspek profitabilitas maupun kelangsungan hidup perusahaan. Dalam konteks khusus, PT. Aditya Mandiri Sejahtera menghadapi tantangan dalam pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja yang berimplikasi pada kinerja karyawan. Penelitian ini berupaya mengisi celah pengetahuan dengan menganalisis pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study* Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sensus dan jumlah sampel 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam budaya kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, meskipun pengembangan karir memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Karir

How to Cite: Rahmika., Abbas, B., Lisapaly. D. C. E., & Asraf. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 131-145. <http://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i2.1193>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan (Safitri & Kasmari, 2022). Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rozi & Habe, 2023). Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus dapat mengembangkan karyawan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja yang efektif (Jasmine, 2022).

Pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja merupakan tiga pilar utama yang mendukung kinerja karyawan. Pengembangan karir memungkinkan karyawan untuk memahami jalur karir mereka dan berusaha untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang mendukung, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Ketiga elemen ini saling terkait dan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Taufik & Supriadi, 2022). Penelitian ini berfokus pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera, sebuah perusahaan retail fashion di Kota Kendari, yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja. Meskipun perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dan jaringan distribusi yang luas, terdapat keluhan dari karyawan mengenai kurangnya perhatian terhadap perjalanan karir mereka. Karyawan merasa bahwa promosi dan peluang pengembangan karir di perusahaan ini sangat terbatas. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Masalah ini sangat penting untuk ditangani karena sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki peluang untuk berkembang, mereka cenderung kehilangan motivasi dan produktivitas (Widuri, 2020). Ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, ketidakpuasan karyawan dapat menyebabkan turnover yang tinggi, yang berarti perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Marliana & Febrian, 2023).

Budaya kerja yang kurang mendukung dan motivasi kerja yang rendah juga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Budaya kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan stres, konflik, dan ketidakpuasan di antara karyawan (J. Fitriani & Aedy, 2018). Motivasi kerja yang rendah berarti karyawan tidak terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang akhirnya mengurangi produktivitas dan efisiensi operasional (Astuti, 2019). Oleh karena itu, penting bagi PT. Aditya Mandiri Sejahtera untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dimana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka. Dalam konteks sumber daya manusia, pengelolaan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Purnami & Utama, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Dengan memahami dan mengatasi masalah-masalah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari. Secara spesifik, penelitian ini ingin membuktikan apakah pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta memahami sejauh mana budaya kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris yang mendukung pentingnya integrasi antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari?
2. Apakah pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari?
3. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari?
4. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari?

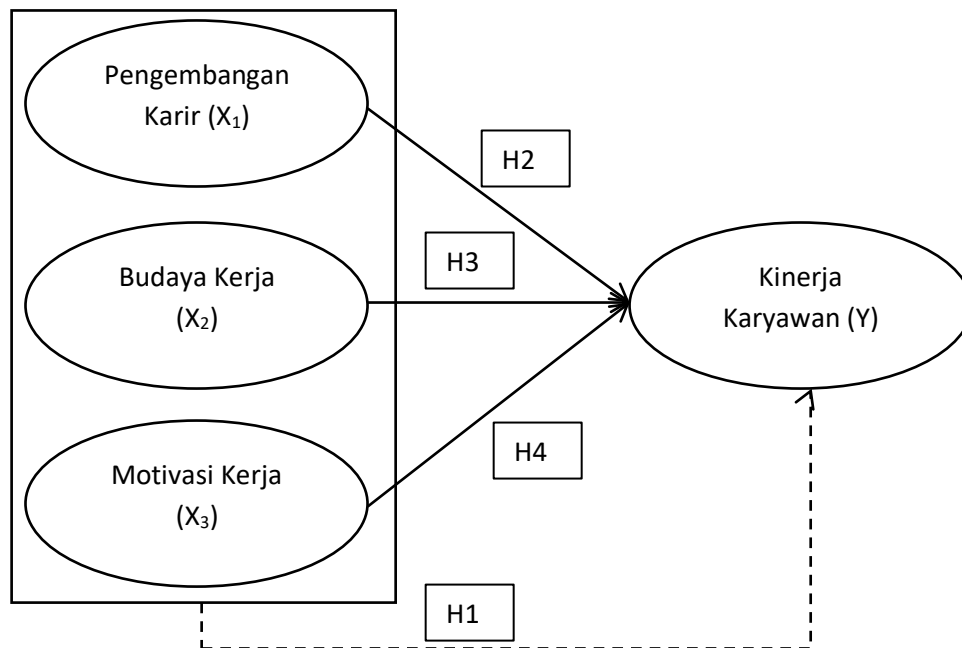
METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan menganalisis pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh masing-masing variabel independen (pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara simultan dan parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sample dengan metode sensus sampling, di mana seluruh karyawan toko PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari dijadikan responden berjumlah 32 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Proses analisis dimulai dengan pengujian asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil analisis akan menunjukkan seberapa besar pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta signifikansi masing-masing pengaruh tersebut

Hipotesis adalah dugaan peneliti yang bersifat sementara atau masih prediksi terkait suatu permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera Kendari
- H2: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera Kendari
- H3: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera Kendari
- H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera Kendari.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

HASIL

Hasil Uji Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Metode analisis dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh pengembangan karir, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada toko di PT. Aditya Mandiri Sejahtera Kendari. Pembuatan persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada dalam *Unstandardized coefficient*:

Tabel 1. Persamaan regresi linear berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.
Pengembangan Karir	-0.032	-0.224	0.825
Budaya Kerja	0.784	3.729	0.001
Motivasi Kerja	0.542	2.857	0.008
Constant (a)		14.395	
Nilai R (korelasi)		0.720	
R Square (determinasi)		0.519	
Nilai F		10.073	
Sig F		0.000	

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas maka model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 14.395 - 0.032X_1 + 0.784X_2 + 0.542X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel tidak bebas (dependen), yaitu kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (independen), yaitu pengembangan Karir

X_2 = Variabel bebas (independen), yaitu budaya kerja

X_3 = Variabel bebas (independen), yaitu motivasi kerja

e = *Standart error* (variabel pengganggu) atau residual

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan yaitu secara simultan pengembangan karir, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di toko pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kendari. Hasil pengujian dengan melihat nilai signifikansi dari pada output ANOVA.

Tabel 2. Hasil uji F (uji Simultan)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	315.440	3	105.147	10.073	0.000 ^b
	Residual	292.279	28	10.439		
	Total	1145.345	31			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada output diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 10.073 dengan nilai sig. 0.000. Sesuai dengan dasar keputusan pada uji F apabila nilai sig. lebih kecil dari 0,05 (<0.05) dan nilai F hitung lebih besar dari 4 (>4) maka Hipotesis 1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengembangan karir (X_1), budaya kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada toko di PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kendari.

Uji-t (Uji Parsial)

Pengujian (Uji-t) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan SPSS versi 20 adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil uji-t (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.395	10.610		1.357	.186
1 PengembanganKarir	-.032	.141	-.029	-.224	.825
BudayaKerja	.784	.210	.508	3.729	.001
MotivasiKerja	.542	.190	.389	2.857	.008

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS diketahui nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_1) bertanda negatif dan signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu $-0,825 < 0$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian Diketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_3) bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.720 ^a	0.519	0.468	3.231

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai R^2 (R-Square) sebesar 0.519. hal ini berarti bahwa variabel Pengembangan karir (X_1), Budaya kerja (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 51,9% dan sebesar 48,1% pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Hasil ini termasuk dalam kategori moderat dimana nilai R^2 (R Square) lebih besar dari 0,50.

DISKUSI

Tujuan analisis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera di Kota Kendari. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang signifikan dalam menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan, serta memberikan bukti empiris tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mendukung hipotesis kedua (H2). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Budaya kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis ketiga (H3). Lingkungan kerja yang mendukung dan nilai-nilai organisasi yang positif berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung hipotesis keempat (H4). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi, dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera, serta memberikan dasar bagi manajemen untuk merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 51,9% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan menekankan pentingnya integrasi ketiga faktor ini dalam manajemen sumber daya manusia

Secara parsial, pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera. Meskipun responden memberikan persepsi positif terhadap pengembangan karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh penempatan kerja yang sering mengharuskan karyawan untuk mutasi, yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang belum siap untuk jauh dari keluarga. Selain itu, pelatihan yang diberikan mungkin belum optimal atau belum menarik minat karyawan, sehingga tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja

Budaya kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik, di mana kebiasaan, nilai-nilai, dan peraturan yang positif diterapkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang positif cenderung lebih produktif, bersemangat, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini mendukung hipotesis ketiga (H3) dan menegaskan pentingnya budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih bersemangat dalam bekerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat diperoleh melalui kebutuhan akan pencapaian, hubungan, dan kekuasaan yang terpenuhi dengan baik. Hasil ini mendukung hipotesis keempat (H4) dan menekankan bahwa peningkatan motivasi kerja adalah investasi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

Temuan yang tidak terduga dalam penelitian ini adalah pengembangan karir yang, meskipun dianggap penting oleh responden, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti penempatan kerja yang kurang optimal dan pelatihan yang belum efektif. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu memperbaiki strategi pengembangan karir dan memastikan pelatihan yang lebih menarik dan bermanfaat bagi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 51,9% mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel ini secara bersama-sama dapat menjelaskan lebih dari setengah variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor ini secara komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini juga mendukung hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini. Namun, secara parsial, pengembangan karir tidak menunjukkan

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengembangan karir memperoleh persepsi yang baik dari responden, realitas di lapangan menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti penempatan kerja dan pelatihan yang tidak efektif menjadi hambatan utama. Penemuan ini menarik karena bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan karir di PT. Aditya Mandiri Sejahtera perlu dievaluasi dan diperbaiki untuk memberikan dampak yang lebih signifikan.

Budaya kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, mendukung hipotesis ketiga. Lingkungan kerja yang positif dan nilai-nilai organisasi yang kuat mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Iskamto, 2023 ; Juliana et al., 2022) yang juga menemukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penting bagi manajemen perusahaan untuk terus memperkuat budaya kerja yang positif dan mendukung. Motivasi kerja terbukti sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan pengaruh signifikan yang mendukung hipotesis keempat. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen yang kuat, dan mampu mencapai target perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh (Riyanto et al., 2021 ; Hajjali et al., 2022 ; Kusumawati et al., 2022) yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menjawab pertanyaan utama yang diajukan dalam bagian Pendahuluan. Pertama, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan bukti empiris yang mendukung pentingnya integrasi ketiga faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, meskipun pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial, hasil ini menyoroti pentingnya mengevaluasi dan memperbaiki strategi pengembangan karir di perusahaan. Faktor-faktor seperti penempatan kerja dan pelatihan yang kurang efektif perlu diatasi untuk memastikan bahwa pengembangan karir dapat memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ini memberikan panduan praktis bagi manajemen untuk fokus pada aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam program pengembangan karir.

Ketiga, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya budaya kerja yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya dan memberikan bukti tambahan bahwa budaya kerja yang positif adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keempat, motivasi kerja yang tinggi terbukti sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan motivasi kerja harus menjadi prioritas utama bagi manajemen perusahaan. Dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja karyawan yang signifikan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan. Terakhir, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan bukti empiris dari konteks perusahaan retail fashion di Indonesia. Hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT. Aditya Mandiri Sejahtera, tetapi juga bagi perusahaan lain yang menghadapi tantangan serupa. Dengan demikian, penelitian ini memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan panduan praktis untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.

Hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan retail fashion di Indonesia. Temuan bahwa pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menegaskan pentingnya integrasi ketiga faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang telah mengidentifikasi hubungan positif antara ketiga variabel ini dan kinerja karyawan, namun menambahkan konteks spesifik industri retail fashion di Kota Kendari. Temuan bahwa pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial merupakan hasil yang menantang pemahaman saat ini. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh implementasi yang kurang optimal dari strategi pengembangan karir di PT. Aditya Mandiri Sejahtera, seperti pelatihan yang tidak efektif atau kebijakan mutasi yang mengganggu stabilitas kerja karyawan. Temuan ini menyoroti perlunya evaluasi dan perbaikan program pengembangan karir di perusahaan. Budaya kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung pemahaman yang ada bahwa lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk produktivitas dan efektivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Setyawan & Bagus,

2021; Pramono & Handini, 2020) yang menemukan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat argumen bahwa perusahaan perlu menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mendukung untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan juga konsisten dengan banyak penelitian sebelumnya. Penelitian oleh (Kurniawan, 2019 ; Syaleh, 2019) juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya manajemen untuk terus memotivasi karyawan melalui berbagai strategi, seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan diri. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien. Keterbatasan dalam data dan metodologi penelitian ini perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Penggunaan metode survei dengan kuesioner dapat menghadirkan bias responden, di mana karyawan mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan mereka yang sebenarnya. Selain itu, penelitian ini dilakukan di satu perusahaan retail fashion di Kota Kendari, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke konteks perusahaan atau industri lain. Penggunaan metode sensus sampling juga membatasi jumlah responden, yang dapat mempengaruhi representativitas hasil. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini sangat relevan bagi manajemen perusahaan. Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan program pengembangan karir dengan mengatasi hambatan seperti kebijakan mutasi dan pelatihan yang tidak efektif. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan jalur karir yang lebih jelas dan pelatihan yang lebih menarik dan relevan bagi karyawan. Ini akan membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kedua, menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif harus menjadi prioritas bagi manajemen. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Manajemen dapat melakukan berbagai inisiatif untuk memperkuat budaya kerja yang positif, seperti mengadakan kegiatan team building, menerapkan nilai-nilai organisasi yang kuat, dan memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan. Ketiga, meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah investasi yang sangat penting. Manajemen perlu mengembangkan strategi untuk terus memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, menyediakan peluang pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan (Tambingon et al., 2019). Dengan motivasi yang tinggi, karyawan

cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keempat, manajemen perlu terus memantau dan mengevaluasi program dan kebijakan yang ada untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan (Fitriani et al., 2022). Ini termasuk melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala, mengumpulkan umpan balik dari karyawan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi. Dengan pendekatan yang proaktif dan berkelanjutan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mencapai tujuan bisnisnya secara keseluruhan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja dan budaya kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya motivasi kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara strategi pengembangan karir memerlukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitasnya.

Implikasi dari temuan ini terhadap teori dan praktik di bidang manajemen sumber daya manusia sangat signifikan. Secara teoritis, hasil ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya motivasi kerja dan budaya kerja dalam konteks kinerja karyawan. Dalam praktik, manajemen di PT. Aditya Mandiri Sejahtera dan perusahaan lain di industri serupa dapat menggunakan temuan ini untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan motivasi kerja dan penguatan budaya kerja yang positif untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Keterbatasan penelitian ini, seperti penggunaan metode survei dan sampel yang terbatas pada satu perusahaan, menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan metode yang lebih beragam untuk memperdalam pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel ini.

Penelitian masa depan dapat mengatasi keterbatasan ini dengan menguji hubungan yang sama di berbagai industri dan lokasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi seperti studi longitudinal atau eksperimen. Dengan demikian, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas tentang pengaruh pengembangan karir, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan strategi manajemen

sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan, serta mendorong peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

REKOMENDASI

Implikasi penelitian ini penting untuk pengelolaan sumber daya manusia di PT. Aditya Mandiri Sejahtera yaitu Kebijakan penempatan kerja yang optimal dan pelatihan yang lebih menarik serta relevan harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan selain itu pihak manajemen perusahaan perlu fokus pada penciptaan dan pemeliharaan budaya kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang positif. Ini dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif seperti kegiatan team-building, penerapan nilai-nilai organisasi yang kuat, dan memastikan komunikasi yang terbuka serta transparan antara manajemen dan karyawan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi variabel lain, memperluas ukuran sampel, dan menyertakan studi longitudinal sehingga dapat mengembangkan model yang lebih holistik dan memberikan rekomendasi yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

REFERENSI

- Astuti, Y. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang*. repositori.uma.ac.id. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/10703>
- Fitriani, D., FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review *Jurnal Manajemen Pendidikan* <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/1190>
- Fitriani, J., & Aedy, H. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 1(2), 52–57.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., & ... (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of* <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/160>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Jasmine, K. A. (2022). *Pentingnya Pemberdayaan Karyawan Dalam Sebuah Organisasi: Literature Review*. [ejournal.yudhaenglishgallery.com. http://www.ejournal.yudhaenglishgallery.com/index.php/Jardiknas/article/view/29](http://www.ejournal.yudhaenglishgallery.com/index.php/Jardiknas/article/view/29)
- Juliana, R., Hasan, K., Kasman, A., & Agustina, M. (2022). The Building a Religious Work Culture in Improving Employee Performance Quality. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(2), 133–141.
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. [digilib.unila.ac.id. http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/55771](http://digilib.unila.ac.id/id/eprint/55771)

- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era New Normal Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem* <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/990>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan* <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22>
- Pramono, M. A., & Handini, S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak *Soetomo Business Review*. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/2851>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *E-Jurnal Manajemen Universitas* [ojs.unud.ac.id. https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/46879/31158](https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/46879/31158)
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in* [academia.edu. https://www.academia.edu/download/69819906/PPM_2021_03_Riyanto.pdf](https://www.academia.edu/download/69819906/PPM_2021_03_Riyanto.pdf)
- Rozi, A. W., & Habe, H. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Ptsp *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi* <https://Jurnal.Saburai.Id/Index.php/dikombis/article/view/2553>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal* <https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/1011>
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Setyawan, P. C., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung *Master: Jurnal Manajemen Dan* <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/MASTER/article/view/12666>
- Syaleh, H. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee's Performance in Commission General Election Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 56–66.
- Tambingon, C. K., Tewel, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280>
- Taufik, M., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Penyederhanaan Birokrasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Aparatur Sipil Negara UPN “ In *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. [academia.edu. https://www.academia.edu/download/106117422/8285.pdf](https://www.academia.edu/download/106117422/8285.pdf)
- Widuri, R. A. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya*. repository.unipasby.ac.id. <https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/3471/3/3>. BAB I.pdf