

Pengaruh Pengembangan Karir dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Diperon Kelapa Sawit Brama Kumbara Pasaman Barat

Lutfia

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Addina Hayati Akilie

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Siti Medira

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Chintya Ones Charli

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi Penulis : Lululutfia149@gmail.com

Abstract. This article discusses a literature review of factors that have an impact on employee performance, namely work motivation as an intervening variable, career development, and HR planning. The purpose of writing this research is to determine the hypothesis that impacts each variable so that it can be used for further research. This research provides explanation if: 1) HR planning has a positive or meaningful influence on work motivation; 2) HR development has a positive and meaningful influence on work motivation. 3) HR planning has a positive and meaningful influence on employee performance; 4). HR development has a positive and meaningful influence on employee performance; 5). Work motivation has a positive and meaningful impact on employee performance. 6). Work motivation can mediate HR planning which has an impact on employee performance,

Keywords: development, planning, employee performance and work motivation

Abstrak. Artikel ini membahas perihal suatu kajian pustaka faktor yang berdampak pada kinerja pegawai, yakni motivasi kerja sebagai variabel intervening, Pengembangan karir, dan perencanaan SDM. Penulisan riset ini bermaksud untuk menentukan hipotesis yang berdampak ke tiap variabel supaya dapat dimanfaatkan bagi riset selanjutnya. Riset ini memberi penjelasan bila: 1) Perencanaan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja; 2) pengembangan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada motivasi kerja 3) Perencanaan SDM mempengaruhi positif positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan; 4). Pengembangan SDM mempengaruhi positif maupun bermakna pada kinerja karyawan; 5). Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja Karyawan. 6). Motivasi kerja dapat melakukan mediasi terhadap perencanaan SDM yang berdampak pada kinerja karyawan,

Kata kunci: pengembangan, perencanaan, kinerja karyawan dan motivasi kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) selama ini bisa diasumsikan sebagai faktor terpenting dan berperan krusial dalam mendapat kesuksesan di suatu organisasi. Organisasi atau perusahaan bisa mengalami perkembangan akan memerlukan pemodal maupun strategi bisnis, tetapi tetap membutuhkan sumber daya manusia yang sehat. Maksud dari sumber daya manusia

Kompetisi di dunia kerja sejauh ini kian ketat sehingga mengharuskan perusahaan untuk memaksimalkan hasil kerja pegawai agar bisa memperoleh tujuan yang mampu memberi nilai keuntungan. Perusahaan bisa memperoleh sasaran yang mereka inginkan berdasar pada visi maupun misi sehingga perusahaan perlu berdaya juang, berkinerja, dan memiliki strategi, serta membutuhkan tenaga kerja yang berkinerja optimal di jajaran manajemen perusahaan. (Gardapati & Irbayuni, 2023) memaparkan bila kinerja sebagai perilaku riil yang diperlihatkan masing-masing individu sebagai capaian kerja yang diperoleh tenaga kerja berdasar pada peranan mereka di suatu organisasi. Kinerja pegawai diperjelas sebagai pemerolehan tugas pegawai selama bekerja wajib berdasar pada rencana kerja demi memperoleh tujuan organisasi (Rohmah et al., 2023). Pegawai akan dianggap sukses menjalankan pekerjaan atau berkinerja baik bila hasil pekerjaan mereka tergolong tinggi dibanding standar kinerja. Alat guna membantu pegawai dan organisasi untuk memperoleh tujuan bisa diperoleh melalui penilaian kinerja. menuturkan bila kinerja berperan sebagai media berkomunikasi untuk pegawai selama mereka mencermati hasil pekerjaan: apakah target sudah dicapai atautkah tidak, maka hal itu bisa memengaruhi keberhasilan karier.

(Rulianti & Nurpribadi, 2023) memaparkan bila pemimpin yang menginginkan pemerolehan kinerja optimal pada organisasi, maka memerlukan faktor yang berimbas ke kinerja karyawan tersebut, seperti dengan mengembangkan karier. (Putri, 2024) menyatakan bila mengembangkan karier sebagai upaya yang pegawai laksanakan demi memaksimalkan kinerja dan terlaksana secara berkesinambungan demi memperoleh peluang promosi ke jabatan yang disediakan oleh organisasi. (Saputri, 2023) sebagai prosedur yang bisa perusahaan gunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produksi pegawai, serta guna menyiapkan karier pegawai di masa mendatang. memaparkan bila perusahaan pun cenderung mengembangkan karier melalui kepedulian mereka terhadap kesempatan untuk melaksanakan promosi dan memerlukan pengarah untuk bimbingan informal, maka pegawai bisa memiliki penguasaan atas pekerjaan yang dimiliki berdasar pertanggungjawaban yang mereka dapatkan. Pegawai bisa memiliki loyalitas tinggi bila perusahaan memfasilitasi kesempatan karier untuk masing-masing pegawainya.

(Jumadil & Hasan, 2023) memaparkan bila kinerja pegawai terpengaruh oleh motivasi. memperjelas bila kinerja pegawai rendah akibat tindakan penyempangan yang karyawan lakukan, biaya prekrutan tinggi, pelatihan, peningkatan daya saing, meningkatnya peraturan pemerintah, dan kekurangan motivasi maupun sudah terlalu banyak bekerja. (Astry et al., 2023) memaparkan bila motivasi bisa memberi inspirasi bagi beberapa pihak untuk bekerja secara

perseorangan maupun dalam kelompok demi menciptakan hasil paling baik. memperjelas bila pegawai yang mendapat motivasi berkecenderungan semangat untuk bekerja. Lain hal dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah, yang cenderung memperlihatkan tidak nyaman dan kurang bersemangat untuk bekerja sehingga menyebabkan kinerja mereka buruk dan perusahaan kesulitan dalam memperoleh tujuannya.

Mengembangkan karier pasti bisa dijadikan daya tarik bagi masing-masing pegawai, mengingat makin baik suatu jabatan, tentu kesejahteraan yang pegawai dapatkan dari jabatan itu akan meningkat pula. Perihal penting dalam mengembangkan karier untuk pegawai, yakni peluang promosi yang disediakan oleh pimpinan ke setiap subunit atau bagian. Pendidikan pada diri pegawai pun cukup dijadikan perhatian utama bagi pimpinan. Kerap kali pimpinan perusahaan memprioritaskan pegawai yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dibanding mereka yang berstatus pendidikan lebih rendah. Kendati pegawai itu ialah pegawai tetap dan telah bekerja bertahun-tahun, namun karena tingkat pendidikan yang ia miliki tidak sama seperti kriteria pengembangan karier, tentu pegawai itu tidak memiliki peluang untuk mengembangkan karier. Alangkah baik bila pimpinan tetap memberi karier ke pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah agar pegawai itu bisa meningkatkan karier mereka berdasar pada kompetensi yang dimilikinya.

Pegawai dengan motivasi rendah berkecenderungan lalai dalam tugas kerja, seperti tingkat ketidakhadirannya tergolong tinggi dan kinerja pegawai tidak cukup optimal. Adapun beberapa pendapat para ahli yang mengatakan bila motivasi karyawan itu sendiri berkecenderungan rendah, beberapa pegawai melakukan pelanggaran atas aturan yang perusahaan tentukan. Upaya yang bisa manajemen lakukan supaya pegawai menjalankan tugasnya secara optimal ialah penyediaan evaluasi bagi semua pegawai tiap akhir. Dengan penerapan evaluasi ini, maka pegawai bisa memotivasi diri mereka untuk

menghindar dari segala tindakan yang berhubungan dengan pelanggaran. Begitu juga dengan faktor yang turut berdampak bagi kinerja pegawai, seperti perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan SDM sebagai tahap tata kelola selama menetapkan pergerakan sumber daya manusia perusahaan, dari posisi awal hingga posisi yang dikehendaki untuk masa mendatang (Agustia, 2024). Bila perencanaan sumber daya manusia sebagai tahap untuk meramal, mengembangkan, menerapkan, dan mengontrol yang memberi jaminan atas perusahaan agar memiliki kesesuaian jumlah karyawan, pemosisikan karyawan secara tepat, ketepatan waktu, dan akan bisa memberi manfaat secara berlebih (Agustia, 2024).

(Hapid DN, 2023) menambahkan bila pegawai akan mengikut sertakan mutu dan jumlah output, kehadiran di tempat kerja maupun tepat waktu untuk menuntaskan pekerjaan. Pekerjaan yang mempunyai syarat tertentu agar bisa dilaksanakan selama memperoleh tujuan yang kerap dikenal sebagai standar kerja. Masalah kinerja pegawai diasumsikan akibat oleh bermacam faktor pengembangan karier dan motivasi kerja yang tergolong masih rendah. Perihal ini sama seperti riset milik (Permadi & Mujiati, n.d.), menyebut bila kinerja pegawai terpengaruh oleh motivasi. (Al Rinadra et al., 2023) turut memaparkan bila kinerja pegawai terpengaruh oleh pengembangan karier.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja ialah capaian kerja pada diri individu secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu selama mereka menjalankan tugasnya, misal standar hasil kerja maupun target yang sudah direncanakan dan atas kesepakatan bersama (Suharto, 2023). Kinerja pada diri karyawan/pegawai bukan sekadar informasi guna penentuan promosi maupun penentuan kompensasi, melainkan cara perusahaan dalam memberi motivasi pegawai maupun meningkatkan rencana sebagai pengevaluasian atas penurunan kinerja. Kinerja pegawai pun harus memiliki penilaian yang bermaksud guna memberi kesempatan bagi pegawai terhadap perencanaan karier yang terlihat melalui kelebihan atau kelemahan, maka perusahaan bisa menentukan nominal upah, pemberian promosi, dan mencermati perilaku pegawai. Penilaian kinerja pun bisa disebut sebagai performance rating maupun performance appraisal.

Munandar (2008:287) memaparkan bila penilaian kinerja sebagai tahap menilai kriteria kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja pegawai yang diasumsikan mendukung unjuk kerja, dimanfaatkan untuk pertimbangan dalam menentukan keputusan terkait tindakan atas bidang tenaga kerja.

Perusahaan akan menilai kinerja berdasar pertimbangan bila harus ada sistem pengevaluasian yang objektif atas organisasional. Tidak hanya itu, melalui penilaian kinerja ini, manajer puncak bisa mendapat landasan objektif dalam memberi upah atau gaji berdasar kinerja yang pegawai berikan sebagai wujud tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Melalui uraian tersebut, setidaknya bisa memotivasi para pegawai dan subunit lain untuk bekerja optimal.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2000:10) memperjelas secara terperinci terkait maksud dari penilaian kinerja ini, yaitu:

1. Peningkatan rasa saling mengerti pada diri pegawai mengenai syarat kinerja.
2. Pencatatan dan pengakuan kinerja pegawai agar mereka mendapat motivasi guna bertindak lebih baik atau minimal berprestasi sama seperti prestasi sebelumnya.
3. Memberi kesempatan bagi pegawai agar berkenan berdiskusi dan bertukar pikiran terkait aspirasi maupun keinginannya, serta turut memaksimalkan rasa peduli mereka kepada karier dan pekerjaan.
4. Menjabarkan atau perumusan ulang target di masa mendatang agar pegawai mendapat motivasi guna meraih prestasi berdasar pada kemampuan maupun potensi.
5. Pemeriksaan rencana dalam penyelenggaraan dan peningkatan berdasar pada kebutuhan pelatihan, perencanaan diklat, dan persetujuan atas rencana bila tidak ada perubahan terhadap hak.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Lazer (1977) menuturkan bila indikator kinerja pegawai, seperti:

1) Kompetensi teknis

- a) Ilmu pengetahuan pada diri pegawai.
- b) Kompetensi dalam mempergunakan prosedur.
- c) Metode kerja yang pegawai gunakan.
- d) Alat untuk menjalankan tugas.
- e) Pengalaman yang pegawai alami terkait pekerjaan serupa.
- f) Pelatihan yang didapat pegawai.

2) Kompetensi konseptual

- a) Kompetensi menelaah kompleksitas perusahaan.
- b) Menyesuaikan bidang gerak dari unit setiap di bidang operasional perusahaan secara keseluruhan.
- c) Pertanggungjawaban selaku pegawai.

3) Kompetensi relasi interpersonal

- a) Kompetensi guna bekerja sama dengan pihak lain.
- b) Memberi motivasi kepada pegawai.
- c) Bernegosiasi.
- d) Pekerjaan yang pegawai hasilkan.

Motivasi Kerja (Y1)

(Rostiani et al., 2023) menuturkan bila sekarang ini, secara virtual seluruh pakar memiliki pemahaman motivasi masing-masing. Kerpa kali motivasi itu diperjelas sebagai hasrat, kehendak, tujuan, target, kebutuhan, rangsangan, dan insentif. Teknisnya, motivasi merupakan peristilahan yang berakar dari bahasa Latin *Movere*, yaitu “bergerak”. Pemahaman ini sebagai pembuktian atas pengertian ekstensif, yakni motivasi ialah tahap yang diawali melalui definisi fisiologis atau psikologis yang memicu atau mendorong seseorang demi memperoleh tujuan atau insentif. Atas dasar itulah, kunci dalam menelaah motivasi ditentukan oleh definisi maupun relasi antara insentif, kebutuhan, dan dorongan.

(Mulsiansyah et al., 2023) memaparkan bila ada empat metode dengan muatan terkait motivasi, seperti:

1. Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori ini memperjelas bila kebutuhan dirancang melalui suatu tingkatan (Maslow dan Kaplan, 1998). Kebutuhan di tingkatan terendah ialah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan tingkatan tertinggi ialah kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan itu diperjelas seperti penjelasan di bawah ini:
 - a. Fisiologis sebagai kebutuhan terhadap makan, minum, tempat tinggal, dan terbebas dari penyakit/sakit.
 - b. Aman dan selamat sebagai kebutuhan untuk terbebas dari segala ancaman, yang diperjelas sebagai upaya memperoleh rasa aman dari segala hal yang mengancam.
 - c. Kebersamaan, sosial, dan cinta sebagai kebutuhan untuk berelasi dengan teman, berinteraksi, dan mendapat cinta kasih.
 - d. Harga diri sebagai kebutuhan untuk memiliki harga diri maupun rasa hormat dari pihak lain.

e. Mengaktualisasikan diri sebagai kebutuhan guna mencukupi kebutuhan secara maksimal melalui kompetensi, keterampilan, dan potensi.

2. Teori ERG Alderfer Alderfer memiliki kesesuaian dengan Maslow bila kebutuhan seseorang ditentukan melalui suatu tingkatan. Hanya saja, tingkatan kebutuhan yang ia sampaikan sekadar mengikutsertakan tiga kebutuhan, seperti (Alderfer, Clayton P;1972):

- a) Eksistensi sebagai kebutuhan yang terpuaskan melalui faktor, misal makan, udara, imbalan, dan situasi kerja.
- b) Berhubungan sebagai kebutuhan yang terpuaskan melalui relasi sosial maupun interpersonal.
- c) Tumbuh kembang sebagai kebutuhan yang bisa diperoleh bila seseorang berkontribusi secara kreatif maupun produktif.

(Ibrahim, 1999) yang melaksanakan riset di Minneapolis Gas Light Company, mendapati aspek yang memicu motivasi kerja, seperti:

- 1) Keamanan sebagai aspek untuk melaksanakan pekerjaan tanpa ada risiko yang berpotensi memicu bahaya pada diri pegawai. Keberadaan rasa aman ini sebagai keinginan oleh seluruh pihak, terkhusus ketika mereka menjalankan tugas sebagai sumber kehidupan/mata pencariannya. Rasa aman ini terdiri atas penjabaran yang luas, termasuk rasa aman diperlihatkan melalui kecelakaan kerja, aman dari hubungan kerja maupun pemutusan hak kerja.
- 2) Peluang untuk maju menjadi peluang mendapat posisi atau jabatan lebih tinggi dibanding posisi/jabatan sebelumnya. Masing-masing individu acap mengkehendaki perkembangan dari usaha yang sudah mereka lakukan. Melalui keberadaan peluang untuk maju, tentu kehendak untuk berkembang pun bisa dipenuhi.
- 3) Citra tempat bekerja sebagai tempat pegawai bekerja telah dikenal dan mempunyai citra positif di masyarakat luas. Rasa bangga di tempat kerja memicu pegawai untuk memberi rasa yakin mereka dan bersemangat untuk terus bekerja demi hasil yang maksimal.
- 4) Teman kerja, yakni rekan kerja yang akan berinteraksi maupun menjalin kerja sama

dengan baik. Kerja sama dan menghargai sesama pekerja bisa memberi rasa tenang dan memerlukan persatuan yang nantinya bisa melancarkan proses pengerjaan tugas kerja.

Indikator motivasi kerja sesuai penuturan Sastrohadiwiryono (2003), seperti:

1) Kinerja

- a. Kehendak individu guna bekerja.
- b. Kebutuhan bisa mengarahkannya demi memperoleh tujuan/target.

2) Penghargaan

- a. Pengakuan terhadap kinerja yang individu capai bisa berperan untuk memotivasi.
- b. Kepuasan batin pegawai sebab sudah sukses menuntaskan pekerjaan.

3) Tantangan

- a. Kehadiran tantangan sebagai faktor pendorong agar seseorang bisa menanganinya.
- b. Pegawai menyelesaikan permasalahan.

4) Pertanggungjawaban

- a. Melalui rasa saling memiliki, tentu bisa memotivasi seseorang untuk bertanggung jawab.
- b. Pertanggungjawaban pada diri pegawai bisa mengarahkan mereka untuk menangani masalah.

5) Partisipasi

- a. Dengan berpartisipasi dalam penentuan keputusan dikenal sebagai kotak saran bisa digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai saran/masukan sehingga memicu pegawai untuk terlibat.
- b. Menghargai antarpegawai sebagai upaya untuk berinteraksi di lingkungan kerja.

Pengembangan Karier (X1)

Pengembangan karier sebenarnya terfokus ke upaya mengembangkan organisasi selama menghadapi tantangan untuk masa depan. Masing-masing organisasi perlu menyadari bila keberadaan di masa mendatang ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (Nawawi, 2006:98). Bila tidak mempunyai sumber daya manusia secara layak dan berdaya

saing, tentu organisasi sulit untuk mempertahankan eksistensinya dan bisa memunculkan perselisihan akibat kesulitan dalam menghadapi persaingan bisnis. Situasi seperti itu mewajibkan perusahaan guna membina karier pegawai yang terlaksana secara sistematis dan kontinu.

Anoraga (2005:99) memaparkan bila karier dalam artian sempit merupakan usaha untuk memperoleh nafkah, pengembangan profesi. Handoko (2011:58) mempertegas karier sebagai seluruh pekerjaan jabatan yang dipegang pekerja/individu selama hidupnya. Sadili Samsudin (2006:133) memaparkan bila mengembangkan karier ialah upaya peningkatan kompetensi teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai berdasar pada kebutuhan jabatan/tugas kerja melalui pelatihan maupun pendidikan.

Nawawi (2006:99) turut memperjelas soal pengembangan karier sebagai serangkaian kedudukan atau jabatan yang pegawai tempati selama rentang waktu tertentu. Definisi ini memosisikan jabatan pegawai di suatu perusahaan selama masa hidupnya.

Mangkunegara (2005:78) menyampaikan pendapatnya bila mengembangkan karier ialah kegiatan ketenagakerjaan untuk membantu pegawai dalam perencanaan karier untuk masa mendatang supaya perusahaan dan tenaga kerja bisa meningkatkan potensi diri secara optimal.

Melalui penuturan tersebut, memperjelas bila pegawai, dan perusahaan memiliki peranan berbeda terkait upaya untuk mengembangkan karier. Tenaga kerja bertugas untuk merencanakan karier, sedangkan organisasi bertugas memberi arahan melalui program pengembangan karier supaya pegawai potensial bisa memperoleh tiap jenjang karier sesuai upaya yang mereka laksanakan, terkhusus upaya merencanakan kariernya.

Perencanaan SDM (X2)

Strategi bisnis di masa mendatang akan terpengaruh oleh situasi lingkungan strategis yang berubah, yang mengharuskan manajer meningkatkan program untuk menjabarkan secara jelas terkait isu terbaru demi menunjang rencana bisnis. Kesesuaian perencanaan bisnis dan sumber daya manusia bisa menciptakan kekuatan maupun keunggulan di sektor bisnis. Ada bermacam faktor eksternal yang memengaruhi kegiatan bisnis dan perencanaan SDM, seperti perkembangan teknologi, pertumbuhan di sektor perekonomian, dan berubahnya susunan angkatan kerja. Perubahan kriteria angkatan kerja terlihat melalui penurunan tingkat pertumbuhan pekerja dan terlihat peningkatan masa kerja untuk golongan tua, serta

meningkatnya mutu pekerja sebagai bukti bila harus ada perencanaan SDM. Atas dasar itulah, proyeksi demografis kepada angkatan kerja di masa mendatang bisa berimplikasi terhadap tata kelola sumber daya secara efisien dan efektif.

Perencanaan SDM ialah tahap manajemen selama menetapkan pergerakan SDM perusahaan, dari kedudukan sekarang ke kedudukan yang direncanakan pada masa mendatang. Atas dasar itulah, kesuksesan dalam merencanakan SDM ditetapkan melalui penggunaan strategi selama memberdayakan SDM perusahaan, serta memproyeksikan

pertumbuhan di masa mendatang berdasar para pertumbuhan bisnis perusahaan. Sesuai perspektif manajemen, perencanaan SDM tidak sekadar terkait peranan staffing, melainkan meliputi bermacam peran selama menerapkan tata kelola SDM yang disesuaikan dengan implementasi tata kelola strategis organisasi.

(Sondang P. Siagian, 2010: 41) menuturkan jika perhatian utama terkait rencana SDM ialah prosedur yang manajemen gunakan untuk memberi jaminan bila perusahaan memiliki SDM yang sesuai untuk menempati jabatan maupun pekerjaan.

Perencanaan sumber daya ialah penentuan pekerja supaya berdasar pada kebutuhan perusahaan secara efisien maupun efektif selama membantu perwujudan tujuan perusahaan (Malayu Hasibuan, 2006: 250). Penyelenggaraan pekerja sebagai usaha guna mendapat jumlah dan jenis pekerjaan yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam memperoleh tujuan yang sudah direncanakan. Penyelenggaraan pekerja terdiri atas penyeleksian dan penempatan/pemosisian (Kasmir, Jakfar 2004: 258). Perencanaan kerja ialah tahap dalam penentuan posisi yang hendak diisi, serta cara atau prosedur untuk mengisi. Perencanaan kerja meliputi seluruh jabatan yang terisi untuk masa mendatang, dari petugas pemelihara sampai pimpinan, tetapi mayoritas perusahaan mempergunakan perencanaan suksesi untuk mengarah ke tahap pengisian pekerjaan eksekutif yang berperan vital di suatu perusahaan (Garry Dessler, 2004: 102).

METODE PENELITIAN

Prosedur menuliskan artikel ini ialah mempergunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antarvariabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain. Pada kajian kualitatif, maka kajian pustaka perlu dipergunakan

secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Dengan kata lain, perlu dipergunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang peneliti ajukan. Dasar penting dalam melangsungkan kajian kualitatif, yakni kajian itu sifatnya eksploratif

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengembangan karir (X1) Memengaruhi Motivasi Kerja (Z)

Melalui pembahasan yang ada di bab terdahulu, bisa menyimpulkan jika pengembangan karier berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja. Sesuai kajian milik (Adelia et al., 2023) bila pengembangan karir berdampak krusial bagi motivasi kerja karyawan Pada Diperon Kelapa Sawit PT. Brama Kumbara Pasaman Barat (Amaral et al., 2023) memperjelas bila pengembangan karir mempengaruhi signifikan kinerja karyawan. Perihal ini memperjelas bila makin baiknya perencanaan pengembangan karir yang dilakukan oleh divisi HRD dalam meningkatkan produktivitas kinerja SDM, tentu berdampak pula dalam peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja, akan tetapi motivasi kerja sendiri juga sepenuhnya tidak bergantung pada pengembangan karir.

2. Perencanaan SDM (X2) Memengaruhi Motivasi Kerja (Z)

Melalui uraian di atas, memperjelas jika perencanaan SDM berdampak positif maupun bermakna bagi motivasi kerja karyawan. Sesuai kajian milik (Nisa et al., 2024) memperlihatkan jika perencanaan SDM berdampak positif maupun krusial bagi Motivasi kerja. Kajian (Manu et al., 2022) memperlihatkan bila perencanaan SDM berdampak positif maupun krusial bagi motivasi kerja karyawan PT. Brama Kumbara . Hasil itu memperjelas bila perencanaan SDM yang unggul, baik, dan maksimal yang dilakukan oleh korporasi dalam menjalankan Aktivitas karyawan didukung oleh internal perusahaan, khususnya keterlibatan, serta peran karyawan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan agar peningkatan kinerja secara berkala dapat direalisasi dalam aktivitas perusahaan.

3. Pengembangan Karir (X1) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Melalui uraian di atas, memperjelas jika pengembangan karir sangat mempengaruhi kinerja produktivitas karyawan itu sendiri, hal ini dikarenakan setiap karyawan yang diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan sesuai background yang dibutuhkan perusahaan berdasarkan divisi yang ditempatinya akan merasakan bahwa peran korporasi dalam mengsejahterakan dan memperhatikan kondisi karyawan sesuai kompetensi yang dimiliki

harus unggul, berinovasi dan terus berkembang dalam tiap aktifitas perusahaan agar terwujudnya visi dan misi perusahaan.

4. Perencanaan SDM (X2) Memengaruhi Kinerja Karyawan (Y)

Melalui pemaparan yang sudah tersampaikan, memperjelas jika perencanaan sumber daya manusia yang maksimal dari suatu perusahaan akan berdampak baik bagi kelangsungan produktivitas karyawannya, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan dalam melakukan analisa dan evaluasi jangka panjang terhadap kebutuhan karyawan akan bidang kerja serta kesesuaian pekerjaan dalam menunjang aktivitas kerja perlu mendapatkan evaluasi dari perusahaan secara internal dan eksternal agar SDM pada perusahaan Unggul serta berkreaitif terhadap apa yang dikerjakan.

5. Motivasi Kerja (Z) Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Melalui pemaparan yang sudah tersampaikan, memperjelas jika motivasi kerja pada pegawai berdampak positif maupun penting pada hasil kerja pegawai. Sesuai dengan kajian milik (Mufidah et al., 2020) menyebut bila motivasi kerja berdampak positif maupun krusial bagi hasil kerja karyawan.

6. Motivasi Kerja (Z) Pengembangan Karir (X1) yangMempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Melalui pemaparan yang sudah tersampaikan, memperjelas bila pengembangan karir dapat berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Simpulan ini memperjelas jika variabel motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai.

7. Motivasi Kerja (Z) Perencanaan SDM (X2) yang Berdampak bagi Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja dapat memberi mediasi bagi perencanaan SDM yang berdampak pada kinerja pegawai. Melalui uraian di atas, maka memperjelas jika perencanaan SDM berdampak positif maupun bermakna pada kinerja karyawan dari motivasi karyawan dalam bekerja. Simpulan ini memperjelas jika variabel motivasi kerja mampu melakukan mediasi terhadap hubungan antara perencanaan SDM dengan kinerja karyawan.

8. Pengembangan Karir (X1), Perencanaan SDM (X2), Berdampak bagi Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan karir berdampak besar bagi kinerja karyawan, yang berarti perusahaan harus mengidentifikasi kebutuhan agar bisa mengimplementasikan jenis program karier untuk seseorang. Relevansi kebutuhan perusahaan dan tugas dengan program perencanaan karier, pelatihan maupun pengembangan karier bisa menunjang upaya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan itu (Mufidah et al., 2020). bila ada keterkaitan kuat antara kebutuhan motivasi, tindakan, tujuan, maupun kepuasan dengan dinamika yang menghadirkan motivasi. Budaya ialah nilai maupun nilai yang mendorong perilaku anggota organisasi sesuai ketentuan yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan karir berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja, Perencanaan SDM berdampak positif maupun bermakna pada motivasi kerja, Pengembangan karir berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai, Perencanaan SDM berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai, Motivasi kerja berdampak positif maupun bermakna pada kinerja pegawai, Motivasi kerja mampu memediasi pengembangan karier yang berdampak bagi kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat memediasi perencanaan SDM yang berdampak bagi kinerja karyawan. Pengembangan karir dan perencanaan SDM berdampak positif maupun krusial secara simultan bagi kinerja karyawan.

Saran

Sesuai pemaparan di atas, peneliti akan memberikan saran bila masih terdapat beragam faktor lain yang berdampak pada motivasi kerja (Z) maupun kinerja Karyawan (Y). Tidak hanya dari pengembangan karier (X1), perencanaan SDM (X2), beberapa jenis maupun tingkatan perusahaan memerlukan kajian secara terperinci agar mendapat faktor lain yang mampu memengaruhi motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S. D., Arijannah, N., Saraswati, E. D., & Rachman, F. A. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221.
- Agustia, A. M. (2024). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT PERMATA HATI TANGERANG. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen &*

Kependidikan, 2(1), 65–74.

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Amaral, F. D., FoEh, J. E. H. J., Man, S., & Ayu, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terhadap pengembangan karir (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 663–674.
- Astry, G. R., Natsir, M., & Sumarsono, T. G. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior of Sahid Montana Hotel Employees in Malang City. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(3), 347–366.
- Gardapati, N. D., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 1–6.
- Hapid DN, R. F. (2023). *PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG.
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176–188.
- Mufidah, S., Mursito, B., & Kustiyah, E. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 145–154.
- Mulsiansyah, M., Indarti, S., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sumatera Barat. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 409–422.
- Nisa, D. F., Pratiwi, K. N., & Utama, R. E. (2024). Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Industri Pendidikan Negeri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18334–18345.
- Permadi, I. M. B., & Mujiati, N. W. (n.d.). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEDAI KOPI TKD BALI*.

- Putri, N. P. A. (2024). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Kesiman Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Rohmah, F. A., Andini, A., Wicaksono, T. T., Hakim, M. E. T., & Anshori, M. I. (2023). Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia. *Business and Investment Review*, 1(5), 61–68.
- Rostiani, M., Barlian, U. C., & Sulaeman, P. S. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SD Negeri Ciapus 2 Kabupaten Bandung. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), 669–680.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858.
- Saputri, E. D. (2023). *Pengaruh Metode Pengembangan Karir, Kompensasi Finansial, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahadana Asta Berjangka (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Kantor Pusat AXA)*. STIE Indonesia Banking School.
- Suharto, F. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 2(1), 49–54.