



## Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Mc. Donald

April Fajarin<sup>1\*</sup>, Mella Yuita<sup>2</sup>, Khamo Waruwu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia  
[aprilifajarin7@gmail.com](mailto:aprilifajarin7@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [mlynt69@gmail.com](mailto:mlynt69@gmail.com)<sup>2</sup>, [waruwukhamo.se.mm@gmail.com](mailto:waruwukhamo.se.mm@gmail.com)<sup>3</sup>

Alamat Kampus: Jalan Rasmi No. 28 Sei Sikambing Medan

Korespondensi penulis: [aprilifajarin7@gmail.com](mailto:aprilifajarin7@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research is to determine the influence of motivation and career development on employee performance at Mc.Donald. This research was carried out at Mc.Donald with a population and sample of 38 employees. This research instrument is a questionnaire with a Likert scale model. Requirements tests are carried out to test normality. The data analysis technique used is the Multiple Regression technique at a significance level of  $\alpha = 0.05$ . The results of this research show that Motivation ( $X_1$ ) has a significant and influential effect on the performance of Mc.Donald Employees. The calculated  $t$  is greater than the  $t$  table ( $2.291 > 1.688$ ) with a significant value of 0.000. Meanwhile, Career Development ( $X_2$ ) has a significant and influential effect on the performance of Mc.Donald employees with a calculated  $t$  value greater than the  $t$  table ( $2.291 > 1.688$ ) with a significant value of 0.0001. Based on the SPSS output, it is known that the  $R$  squared value is 0.640, meaning that the variance in the Performance variable can be explained by the Motivation and Career Development variables of 64.0 percent, while the rest is explained by other variables not included in this model. In another sense, there are still other independent variables that influence employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Career Development, Performance.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Mc.Donald. Penelitian ini dilaksanakan pada Mc.Donald dengan populasi dan sampel sebanyak 38 Karyawan. Instrumen Penelitian ini adalah angket/kuisisioner dengan model skala likert. Uji persyaratan dilakukan untuk menguji normalitas. Teknik analisis data digunakan adalah teknik Regresi Berganda pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mc.Donald  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $2,291 > 1.688$ ) dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Mc.Donald dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $2,291 > 1.688$ ) dengan nilai signifikan 0.0001. Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai  $R$  squared adalah 0.640 artinya variansi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Pengembangan Karir sebesar 64,0 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Dalam arti lain masih ada variabel independen lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi sebuah hasil dari pekerjaan yang disebut dengan kinerja. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan

utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut.

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer dengan dan melalui orang lain, manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu juga agar dapat mempengaruhi untuk bekerja dengan yang di inginkan. Para ahli telah banyak melakukan penelitian dan pengkajian motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Promosi yang lambat dan upah yang rendah kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi dalam bekerja.

Pengembangan karir juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan Mc. Donald. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya para karyawan Mc. Donald agar meningkatkan kemampuan pribadi karyawan.

Kinerja dikatakan sebuah hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama didalam suatu organisasi. Para pemimpin seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja perlu melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017:68), kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkuprawira dan Hubeis, 2017). Kinerja Merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sulaiman & Asanudin (2020). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nabawi (2019) yang mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suprihati (2014:82) adalah: Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi kerja, Insentif, Lingkungan kerja

Seorang ahli menyapaikan pendapatnya mengenai motivasi Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- j. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Pengembangan karir dikatakan dari seorang ahli berpendapat menurut Sunyoto (2014), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah: Prestasi kerja, Eksposur, Jaringan kerja, Kesetiaan terhadap organisasi. kelompok professional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan. Dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut **Walpole** Metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Mc. Donald, yang ber alamat di Binjai Sumatera Utara. teknik dan instrumen pengumpulan data, data primer dan data skunder, alat analisis data, dengan menggunakan

angket atau kuesioner dan model penelitian yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Untuk mengetahui hipotesisnya perlu dilakukan uji t dan uji f sebagai barometer untuk menarik sebuah keputusan ada pengaruh positif atau tidak serta signifikan atau tidak dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka positif dan jika nilai signifikan  $t_{hitung}$  di bawah 0,05 maka hasil temuan dikatakan signifikan. Untuk mengetahui valid atau tidaknya maka digunakan uji validitas dan uji reliabilitas; jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka semuanya valid sedangkan untuk reliabilitasnya dengan ketentuan jika hasil  $r_{hitung} > 0.60$  maka data dikatakan reliabel.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Mc. Donald, yang ber alamat di Binjai Sumatera Utara. Dengan objek penelitian adalah semua karyawan perusahaan Mc. Donald. dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas maka ditemukan hasil sebagai berikut dan dinyatakan semua valid.

**Tabel 1**

R hitung	R tabel	Keterangan
Variabel X1		
0,674	0,320	Valid
0,434	0,320	Valid
0,695	0,320	Valid
0,437	0,320	Valid
0,368	0,320	Valid
0,461	0,320	Valid
Variabel X2		
0,656	0,320	Valid
0,739	0,320	Valid
0,703	0,320	Valid
0,336	0,320	Valid
0,739	0,320	Valid
0,703	0,320	Valid
0,534	0,320	Valid
Variabel Y		
0,831	0,320	Valid
0,831	0,320	Valid
0,739	0,320	Valid
0,648	0,320	Valid
0,442	0,320	Valid
0,739	0,320	Valid
0,752	0,320	Valid

Untuk uji reliabilitas maka diteukan hasil yang memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dari ketentuan yang berlaku sehingga semua data dinyatakan reliabel.

**Tabel 2**

Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,721	6	,730	7	,829	7

Uji selanjutnya adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas data, dan uji heterokedastisitas. Dapat dilihat pada penjelasan berikut:

**Uji Normlitas Data**

**Tabel 3**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70718935
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.060
	Negative	-.149
Test Statistic		.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.133 <sup>c</sup>

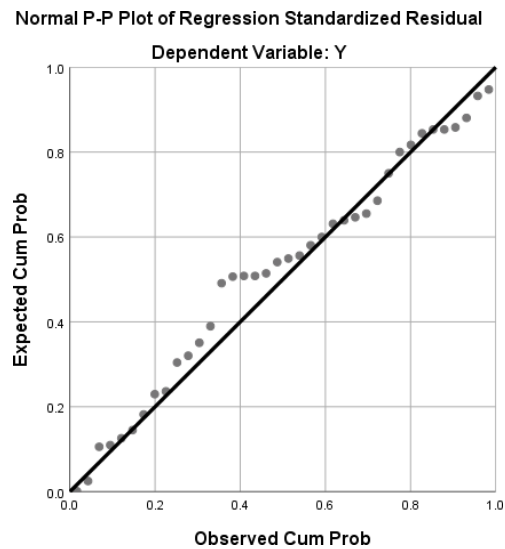
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel dapat dijelaskan dimana nilai daripada Asymp. Sig. (2-tailed) diatas 0,05 yaitu sebesar 0,315. Hal ini dikatakan berdistribusi normal jika nialai Sig. (2-tailed) nya lebih besar.

**Tabel 4**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.917	1.090
.917	1.090

Pada tabel di atas maka bisa dikatakan bahwa Jika Nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0.1 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil output SPSS di atas terdapat multikolinieritas VIF = 1.090 yaitu < 10 dan nilai Tolerance = 0,917 > 0.100.



**Gambar 1**

Bisa kita lihat dari gambar di atas menjelaskan penyebaran titik-titik memenuhi seuruh area tanpa membentuk pola penumpukan atau dalam satu wilayah saja.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik maka selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel bisa dilihat besaran yang dihasilkan dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah berpengaruh signifikan atau malah sebaliknya, penjelasannya sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Pelayanan Publik ( $X_1$ ) taraf signifikan sebesar  $0.085 > 0,05$  dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $1.770 > 1,688$  dengan taraf signifikan yang ditentukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

b. Pengaruh Pengemangan Karir Terhadap Kinerja

Dari tabel di atas menunjukkan variabel Kenyamanan Lingkungan ( $X_2$ ) taraf signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6.678 > 1,688$  dengan taraf signifikan yang ditentukan maka dapat variabel pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap kinerja.

c. Pelayanan Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

dapat di lihat bahwa nilai f hitung sebesar 31.082 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan f tabel sebesar 3.35 pada alpha 0.05 oleh karena f hitung  $31.082 > f$  tabel 3.35 dan tingkat signifikannya  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang cukup nyata terhadap kinerja karyawan di Mc.Donald. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi apabila manajemen meningkatkan kebijakan motivasi dan pengembangan karir, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan juga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersamaan terhadap kinerja karyawan di Mc.Donald. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas berupa motivasi dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan di Mc.Donald berkontribusi sebesar 61,9 % dan sisanya berasal dari faktor ekstern atau berasal dari luar penelitian yang tidak mampu peneliti teliti. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya Mc.Donald. Dalam upaya peningkatan kinerja pada karyawan di Mc.Donald, motivasi kerja perlu lebih ditingkat lagi karena dengan kinerja yang telah dididapai akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Evaluasi dalam memotivasi kerja terutama. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas pengembangan karir karyawan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan selain itu pihak perusahaan harus melakukan pengembangan karir bagi karyawan yang terbaik serta berdistribusi bagi perusahaan sehingga hal ini mampu menunjang prestasi kerja bagi karyawan serta kehidupan para karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Amalia, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor badan kepegawaian daerah Kota Binjai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Die, P. (2015). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- Edison. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Januardani, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kualitas kerja pegawai pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Medan. *Jurnal Economic and Strategy*, 4(2).
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

- Megita, C. (2014). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan dan Bisnis*. Retrieved from <http://ejournal.undiksa.ac.id>
- Nasution, E. N., & Daulay, S. M. (2022). Pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada PT Hockinda Citralestari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Noviyana, et al. (2014). Upaya memotivasi kerja karyawan pada CV. Kokoh Bersatu Plastik Surabaya. *Jurnal Agora*, 2(2).
- Pradipta, T. A. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana (BPPKBD).
- Rulianti, E. (2015). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Siregar, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: Teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.