

THE EFFECT OF COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AT PT. WIJAYA INOVASI GEMILANG

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. WIJAYA INOVASI GEMILANG

Andrew Mario Iggylle Lefteuw¹, Hamzah Gunawan²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta^{1,2}
iggyllpames2310@gmail.com¹, gunawanhamzah59@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and organizational support on employee career development at PT. Wijaya Inovasi Gemilang. The main issue addressed in this research is the low level of employee career development, which is suspected to be influenced by suboptimal competence, lack of work motivation, and minimal organizational support. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all 50 employees of PT. Wijaya Inovasi Gemilang, with the sampling technique based on a census method. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that competence, work motivation, and organizational support have a positive and significant influence on career development, both partially and simultaneously. Among these variables, organizational support has the most dominant influence on career development. This study concludes that: (1) Competence, (2) Work Motivation, and (3) Organizational Support significantly contribute to (4) Employee Career Development. Therefore, it is recommended that company management enhance training programs, create a supportive work environment, and address individual employee development needs as part of their human resource strategy.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Organizational Support, Career Development, Human Resources*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan karier karyawan pada PT. Wijaya Inovasi Gemilang. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat pengembangan karier karyawan yang diduga dipengaruhi oleh kompetensi yang belum optimal, motivasi kerja yang kurang, serta minimnya dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, dukungan organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap pengembangan karier. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Kompetensi, (2) Motivasi kerja, dan (3) Dukungan organisasi dapat secara signifikan mendorong (4) Pengembangan karier karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan individu karyawan sebagai bagian dari strategi sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, Pengembangan Karier, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan

pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja

karyawan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Penelitian (Kristiana & Susilawati, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor seperti kenyamanan, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu mendorong produktivitas. Selain itu, strategi MSDM yang mencakup program pelatihan dan pengembangan, gaya kepemimpinan yang sesuai, serta transparansi dalam organisasi, turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan hasil kerja karyawan.

Tujuan utama dari MSDM adalah memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Pengembangan karier menjadi bagian penting dalam MSDM, karena dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, sekaligus mendorong kontribusi optimal dari karyawan terhadap kemajuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Muchtadin, 2023) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang positif turut memengaruhi motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan performa.

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah, organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Strategi MSDM yang tepat akan mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan dan mengoptimalkan potensi mereka. Investasi dalam pengembangan karier dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung telah terbukti mampu memberikan dampak jangka panjang terhadap keberlangsungan bisnis serta daya saing perusahaan di tingkat global. Hal ini ditegaskan oleh (Tobing, 2024) yang menyatakan bahwa keberhasilan

organisasi sangat bergantung pada kompetensi, motivasi kerja, serta dukungan organisasi terhadap pengembangan karier karyawan.

Lebih lanjut, (Usman dkk., 2023) menekankan pentingnya kompetensi dalam mendukung kinerja pegawai. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi juga turut memengaruhi perilaku serta keputusan individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap cara kerja karyawan. Sementara itu, beberapa faktor penting dalam kaitannya dengan kinerja dan pengembangan karier karyawan meliputi kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi.

Kompetensi menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan karier seseorang, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Penelitian (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan karier. Di sisi lain, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk terus berkembang dan mencapai target profesional. Studi (Susanti & Nofriyanti, 2022) memperkuat hal ini dengan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap proses pengembangan karier karyawan.

Tak kalah penting, dukungan organisasi, baik dalam bentuk pelatihan, pendampingan, maupun fasilitas lain, menjadi faktor krusial dalam mendorong karyawan mengembangkan potensi dan mencapai target karier. Penelitian (Setyaji dkk., 2023) menemukan bahwa dukungan organisasi yang diberikan dalam bentuk program pengembangan seperti pelatihan dan promosi memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan karier karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wijaya Inovasi Gemilang Skincare, sebuah perusahaan yang berawal dari produksi rumahan dan kini berkembang menjadi holding company di sektor kosmetik dan herbal. Berlokasi di Sleman, Yogyakarta, perusahaan ini menaungi berbagai anak usaha yang bergerak di bidang kesehatan herbal dan produk kecantikan. Salah satu merek terkenalnya adalah Shinyoung Official, yang menawarkan produk-produk berbahan alami dengan kualitas premium. PT. Wijaya Inovasi Gemilang memiliki visi untuk mengembangkan produk kosmetik dan herbal yang aman, alami, serta ramah lingkungan, dengan menggabungkan kearifan tradisional dan teknologi modern.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menempatkan kompetensi sebagai elemen utama dalam mendidik karyawan. Oleh karena itu, manajemen yang baik sangat diperlukan agar seluruh upaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja dan pengembangan karier secara profesional. Namun, pada kenyataannya, kinerja karyawan di PT. Wijaya Inovasi Gemilang Yogyakarta masih tergolong rendah. Hal ini dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta minimnya upaya pengembangan karier yang dilakukan oleh perusahaan. Padahal, secara teori, kompetensi memiliki hubungan erat dengan kelancaran karier individu.

Lebih jauh lagi, terdapat asumsi umum bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Namun, pada praktiknya, asumsi ini tidak selalu terbukti, karena faktor seperti kesalahan dalam proses pembelajaran, penilaian, dan kurangnya pelatihan turut menjadi hambatan. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih

banyak karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi ini disebabkan oleh kompetensi yang belum memadai serta minimnya perhatian terhadap pengembangan karier. Akibatnya, banyak karyawan merasa tidak dihargai secara optimal dalam beban kerja maupun kontribusinya terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Wijaya Inovasi Gemilang serta keterkaitannya dengan pengembangan karier mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tantangan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Hasibuan, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi, baik untuk kepentingan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat secara luas. MSDM menjadi pendekatan sistematis yang dirancang untuk mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut (Uyun, 2021) menjelaskan bahwa MSDM berperan sebagai sistem pengelolaan tenaga kerja yang efisien dan efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Keberadaan MSDM sangat penting bagi suatu perusahaan dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan, mengatur dan memanfaatkan SDM yang dimiliki dengan efisien dan produktif. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sevina, 2023). Secara keseluruhan, fungsi MSDM memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung organisasi mencapai tujuan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Sari dkk., 2023).

MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan pemahaman pegawai di dalam suatu organisasi. Pemahaman pegawai dapat diartikan sebagai pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai mengenai tugas dan tanggung jawabnya, serta pemahaman tentang tujuan dan strategi organisasi. Proses pengembangan pemahaman pegawai merupakan kegiatan yang berkesinambungan, yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Umiyati dkk., 2022). Selain itu, MSDM berperan dalam memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan secara efektif dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan. MSDM juga berupaya memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan, serta membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan untuk memastikan efektivitas program yang disediakan dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, MSDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi dan berkontribusi dalam membantu organisasi menghadapi persaingan global (Triyatun, 2023).

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan proses perluasan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan profesional (Anshori

dkk., 2023). Tujuan utama dari pengembangan karier mencakup pemberian dukungan bagi individu dalam mencapai aspirasi mereka, peningkatan kesejahteraan karyawan, serta penguatan hubungan antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, pengembangan karier berperan dalam membantu perusahaan memenuhi tanggung jawab sosialnya, memperkuat implementasi program perusahaan, mengurangi tingkat pergantian karyawan serta biaya tenaga kerja, mengatasi dampak penuaan tenaga profesional dan, serta mencegah kejenuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. (Anshori dkk., 2023).

Menurut (Sumitro, 2001) pengembangan karier merupakan suatu proses yang mencerminkan peningkatan jenjang atau status seseorang dalam dunia kerja. Pandangan ini diperkuat oleh (Rivai, 2009) yang menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan suatu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan individu guna mencapai posisi, kedudukan, atau jabatan yang diinginkan. Selain itu (Sari dkk., 2023) pengembangan karier juga dapat dipahami sebagai serangkaian langkah pengembangan diri yang dilakukan oleh individu secara sadar untuk merealisasikan rencana karier yang telah dirancang. Dengan demikian, pengembangan karier mencakup aspek peningkatan kompetensi, perencanaan yang matang, dan motivasi individu untuk meraih keberhasilan dalam perjalanan profesionalnya.

Pengembangan diri seorang karyawan dalam suatu organisasi sering kali diidentifikasi sebagai bagian dari pengembangan karier. Secara umum, perjalanan karier seseorang dapat diklasifikasikan ke dalam empat tahap utama, yaitu eksplorasi, konsolidasi, pemberian kontribusi, dan penurunan. Perjalanan perkembangan karier ini pada

umumnya berlangsung seiring dengan bertambahnya usia seseorang (Sari dkk., 2023). Selain itu, terdapat beragam metode yang dapat diterapkan dalam pengembangan karier, antara lain rotasi pekerjaan, pemodelan perilaku, program magang, simulasi peran, serta metode lainnya (Yasmin dkk., 2024).

Kompetensi

Menurut (Sunarsi dkk., 2020) kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu, yang didasarkan pada penguasaan keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda, dan kompetensi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi tidak hanya mencerminkan keahlian teknis, tetapi juga mencerminkan profesionalisme dan ketekunan dalam bekerja.

Kompetensi merupakan salah satu aset utama dalam dunia kerja karena memungkinkan karyawan untuk bekerja secara profesional dan penuh dedikasi. Oleh sebab itu, pengembangan kompetensi menjadi hal yang sangat penting agar karyawan dapat terus memberikan kontribusi optimal seiring perkembangan perusahaan. Dengan kompetensi yang memadai, karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan berkontribusi aktif terhadap pertumbuhan organisasi (Widodo & Yandi, 2022).

Penelitian oleh (Yulianty dkk., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti nilai-nilai dan keyakinan pribadi, keterampilan teknis, pengalaman kerja, karakteristik kepribadian, motivasi, kondisi emosional, kemampuan

intelektual, serta budaya organisasi. Sementara itu (Yulianty dkk., 2021) mengelompokkan kompetensi ke dalam tiga dimensi utama, yaitu kompetensi intelektual (kecakapan berpikir dan analisis), kompetensi emosional (pengendalian diri dan empati), serta kompetensi sosial (kemampuan membangun hubungan dan berkomunikasi dengan baik). Ketiga dimensi ini membentuk fondasi penting dalam pengembangan potensi individu di lingkungan kerja.

Secara empiris, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika keterampilan karyawan tidak konsisten atau tidak mengalami perkembangan, maka produktivitas serta hasil kerjanya akan kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh kompetensi yang merupakan perpaduan antara pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab dengan keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Yulianty dkk., 2021).

Motivasi Kerja

Tingkat motivasi individu dalam bekerja secara optimal dan mencapai tujuan karier memegang peran yang penting. Motivasi yang tinggi berkontribusi dalam menjaga fokus individu serta meningkatkan komitmen terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan tujuan karier yang telah ditetapkan (Sari dkk., 2023). Motivasi merupakan kekuatan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas sesuai dengan impuls atau dorongan yang ada dalam dirinya. Menurut (Bonita & Nurtjahjanti, 2016) motivasi adalah sesuatu yang dapat membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai kepuasan

dan tujuan bersama. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dapat diartikan sebagai individu yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menjalankan pekerjaannya saat ini secara serius dan penuh dedikasi.

Untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada para karyawannya. Langkah ini bertujuan untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal serta mendukung realisasi tujuan perusahaan. Beberapa faktor psikologis yang memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja meliputi kepuasan kerja, kepuasan dalam pencapaian, kebutuhan ekonomi, serta nilai penghormatan dan penghargaan. Mengingat setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam memperoleh motivasi, manajer perlu memahami sifat dan karakter masing-masing individu agar dapat memberikan dorongan yang sesuai (Widodo & Yandi, 2022).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat hubungan yang kuat antara tingkat motivasi kerja dengan capaian kinerja, di mana peningkatan motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Jika perusahaan mampu mendorong disiplin dalam pelaksanaan setiap tugas, maka peningkatan kinerja dapat tercapai. Selain itu, ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, perilaku kerja yang mendukung peningkatan kinerja juga akan semakin berkembang (Santoso & Pranogyo, 2023).

Dukungan Organisasi

Faktor organisasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, karena organisasi berfungsi sebagai penggerak utama

dalam menjalankan berbagai aktivitas di dalamnya. Sebagai ilustrasi, penerapan budaya organisasi yang efektif akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal (Paais & Pattiruhu, 2020). Selain itu, dalam penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, organisasi memiliki kewenangan penuh untuk memastikan pelaksanaan program tersebut berjalan dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor organisasi berperan sebagai pendorong bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka (Ranto, 2024).

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi terdiri dari tiga aspek utama. Pertama, persepsi terhadap keadilan dalam kebijakan dan perlakuan yang diterapkan oleh organisasi. Kedua, adanya dukungan dari atasan atau pimpinan dalam membantu pelaksanaan tugas karyawan. Ketiga, pemberian imbalan dari organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, termasuk terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan organisasi, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan karyawan dalam mencapai target yang selaras dengan tujuan organisasi. Meski demikian, masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana setiap upaya yang dilakukan dalam mendorong kemajuan organisasi juga berpengaruh langsung terhadap peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Dukungan organisasi dapat diwujudkan melalui pemberian gaji dan tunjangan yang layak, penciptaan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, serta penyediaan fasilitas yang memadai guna menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif. Persepsi positif karyawan terhadap dukungan organisasi akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga mereka merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan yang diperlukan, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka (Hendriatno & Marhalinda, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan teknik survei. Metode survei dipilih untuk memperoleh data dari kondisi nyata di lapangan, bukan hasil rekayasa, dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner dan wawancara terstruktur. Studi ini dilaksanakan di PT. Wijaya Inovasi Gemilang yang berlokasi di Jl. Prawiro Sudiyono No.105, Jongke Tengah, Sendangadi, Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang yang berjumlah 50 orang.

Dalam pelaksanaannya, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden, yang merupakan keseluruhan karyawan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survei melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penggunaan platform ini bertujuan untuk mempermudah responden dalam

mengisi kuesioner secara efisien dan praktis.

Analisis data dalam penelitian ini mencakup statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data melalui rata-rata, distribusi frekuensi, dan standar deviasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan karier karyawan. Uji t dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiganya secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi pengembangan karier.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS SPV. Berikut hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.43886202	
Most Extreme Differences	Absolute	.144	
	Positive	.144	
	Negative	-.101	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.235 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.224
	Upper Bound	.245	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data output SPSS SPV

Jika nilai Monte Carlo Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (lolos uji normalitas) Nilai Monte Carlo Sig 0,235 > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan one sample kolmogorov

smirnov dan hasilnya adalah data terdistribusi normal. Hal ini sesuai dengan kriteria uji normalitas, yakni Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.235 > 0.05, artinya data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diolah dengan menggunakan SPSS SPV yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

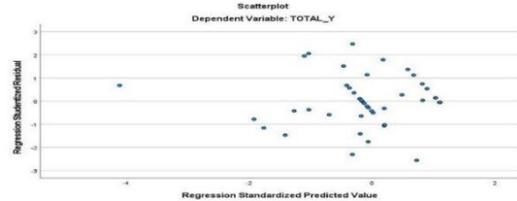
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Stat Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1,017	1,176		-,865	,391	
Kompetensi	,280	,101	,263	2,784	,008	,277
Motivasi Kerja	,191	,097	,191	1,965	,055	,261
Dukungan Organisasi	,573	,106	,541	5,400	,000	,247

Sumber: Data output SPSS SPV

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas variabel independen. Perolehan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) variabel Kompetensi (X1) adalah 0.277 dan 3,604. Perolehan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,261 dan 3,828. Perolehan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) variabel dukungan organisasi (X3) adalah 0,247 dan 4,055. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada seluruh variabel independen dan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) berturut-turut > 0,10 dan < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru, dan disajikan dalam bentuk output yang ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data output SPSS SPV

Berdasarkan gambar 1 di atas, diketahui hasil uji scatterplot. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini adalah dengan cara melihat grafik scatterplot antara regression standardized predicted value dengan regression studentized residual, jika titik-titik atau pon-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar bahwa tidak ada pola serta titik yang menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y grafik scatterplot. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, yang artinya nilai varian residual dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi dengan SPSS 23 disajikan pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1,017	1,176		-,865	,391
	Kompetensi	,280	,101	,263	2,784	,008
	Motivasi Kerja	,191	,097	,191	1,965	,055
	Dukungan Organisasi	,573	,106	,541	5,400	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Data output SPSS SPV

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh, variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Secara bersamaan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengembangan karir. Hal ini berarti bahwa, jika secara bersamaan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi dapat meningkatkan pengembangan karir. Sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak dapat meningkatkan pengembangan karir.

Uji t

Uji t dilakukan dengan bantuan SPSS 23 dan hasilnya dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Tabel Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1,017	1,176		-.865	,391		
	Kompetensi	,280	,101	,263	2,784	,008	,277	3,604
	Motivasi Kerja	,191	,097	,191	1,965	,055	,261	3,828
	Dukungan Organisasi	,573	,106	,541	5,400	<,001	,247	4,055

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data output SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil uji t, maka pengambilan keputusan pada uji t dinyatakan sebagai berikut:

1. Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $0.008 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel.

2. Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $0.055 > 0.05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel.
3. Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Artinya dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan nilai t hitung $< t$ tabel.

Uji F

Uji F dilakukan dengan bantuan software SPSS 15 dan hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	788,074	3	262,691	119,116	,000 ^b
	Residual	101,446	46	2,205		
	Total	889,520	49			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Data output SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa hasil uji F menghasilkan nilai signifikansi 0,000 maka X1, X2, X3 secara bersamaan berpengaruh terhadap Y.

Analisis Koefisien Determinasi

Dengan bantuan SPSS 23, maka diperoleh hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,886	,879	1,48504

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi, Kompetensi, Motivasi Kerja

Sumber: Data output SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 di atas, Perubahan variabel Y yang bisa dijelaskan oleh perubahan variabel X sebesar 87,9%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,879.

Pengaruh Kompetensi terhadap Pengembangan Karier

Hasil uji menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang, mendukung hipotesis pertama (H1). Semakin tinggi kompetensi, semakin besar peluang pengembangan karier. Temuan ini konsisten dengan (Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menentukan efektivitas kerja. Penelitian (Fauzi & Siregar, 2019; Widodo & Yandi, 2022) juga mendukung bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan karier individu.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karier

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, mendukung hipotesis kedua (H2). Motivasi tinggi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih besar. Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menekankan pentingnya motivator seperti prestasi dan peluang berkembang. Penelitian (Putri dkk., 2024). Sementara penelitian (Ramli dkk., 2025) motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, sedangkan pengembangan karir belum menunjukkan pengaruh yang berarti. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja maupun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karier

Analisis regresi menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

pengembangan karier, sehingga mendukung hipotesis ketiga (H3). Dukungan dalam bentuk pelatihan, fasilitas, hubungan kerja harmonis, dan sistem promosi yang jelas terbukti penting. Hasil ini sejalan dengan (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap dukungan organisasi meningkatkan komitmen dan kontribusi karyawan. Penelitian (Hidayah & Litfiana, 2024) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa dukungan organisasi mendorong keterlibatan dan peluang pengembangan karier.

Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Pengembangan Karier

Secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier, mendukung hipotesis keempat (H4). Ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dipengaruhi oleh sinergi antara kemampuan individu, motivasi internal, dan dukungan eksternal. Temuan ini sejalan dengan Dwiyanti et al. (2019), yang menegaskan bahwa pengembangan karier adalah hasil interaksi antara aspirasi pribadi dan dukungan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian bahwa hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan di suatu organisasi atau perusahaan,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pemberian motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang tidak nyaman, maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan kepemimpinan yang baik. Tingginya pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, dan keadaan organisasi yang nyaman akan mampu mempengaruhi peningkatan pengembangan karier karyawan PT. Wijaya Inovasi Gemilang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, M. I., Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1245–1257.
- Bonita, R., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara job insecurity dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Empati*, 5(3), 549–552.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.36782/jemi.v2i1.1842>
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Hendriatno, S., & Marhalinda, M. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v3i3.1046>
- Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT. CRS (Siantar Top Group, Tbk). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 16–42.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kristiana, D., & Susilawati, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Financial Distress Dengan Dimoderasi Profitabilitas. *JURNAL AKUNTANSI*, 10(1), 49–62. <https://doi.org/10.37932/ja.v10i1.226>
- Muchtadin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Intrinsik Dosen. *Journal of Accounting, Management, and*

- Economics Research (JAMER)*, 2(1), 11–22.
<https://doi.org/10.33476/jamer.v2i1.48>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Putri, T. M., Putra, R. B., Wahyuni, R., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(3), Article 3.
<https://sejurnal.com/pub/index.php/jikm/article/view/856>
- Ramli, M. A., Ibrahim, I., Umar, U., & Rais, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di Pt. Hadji Kalla. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), Article 1.
<https://doi.org/10.57093/metansi.v8i1.376>
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), Article 1.
<https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1283>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Santoso, J. B., & Pranogyo, A. B. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi perbankan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 12(3), 281–288.
- Sari, H. N., Nur Rahmania, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>
- Setyaji, M., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2023). Analisis Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di KPU Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(7).
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=29624738&AN=169796812&h=A%2FZ8%2B2X8h0CsNPALqF%2FjpZeEih7FsdN6fK5svfaDCsznfpY9ERVkLsADxwNzGiK5ZM3r8%2FpX%2B%2FoTZiDiFm99QA%3D%3D&crl=c>
- Sevina, P. A. (2023, Januari 14). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM. *Mekari Talenta*.
<https://www.talenta.co/blog/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Sumitro, N. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari perspektif PIO*. Universitas Indonesia.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S.,

- Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125.
- Tobing, M. S. R. L. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara* [Undergraduate, Universitas Negeri Medan]. https://doi.org/10/7202510002_Daftar_Pustaka.pdf
- Triyatun, N. (2023). Literature Review: Pembentukan Msdm Untuk Mengembangkan Pemahaman Pegawai Dalam Persaingan Global. *Journal Economic Insights*, 2(2), 113–123.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, N., Silaen, N. R., Juliastuti, J., Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/553242/>
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makassar.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. ptrajagrafindo persada 1.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37–53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51–61.