

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH
REWARD DI KEBUN SUMBER PELANGI PATI**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

**Abid Athar Mozaik
NIM: 30401800004**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH REWARD DI KEBUN SUMBER PELANGI PATI

Disusun oleh :

Abid Athar Mozaik

NIM : 30401800004

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 28 Juli 2025

Pembimbing,



Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol

NIK. 210416054

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH REWARD
DIKEBUN SUMBER PELANGI PATI**

Disusun Oleh :

Abid Athar Mozaik

30401800004

Pada tanggal 20 Agustus 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol

NIK. 210416054

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., SE., MM.

NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

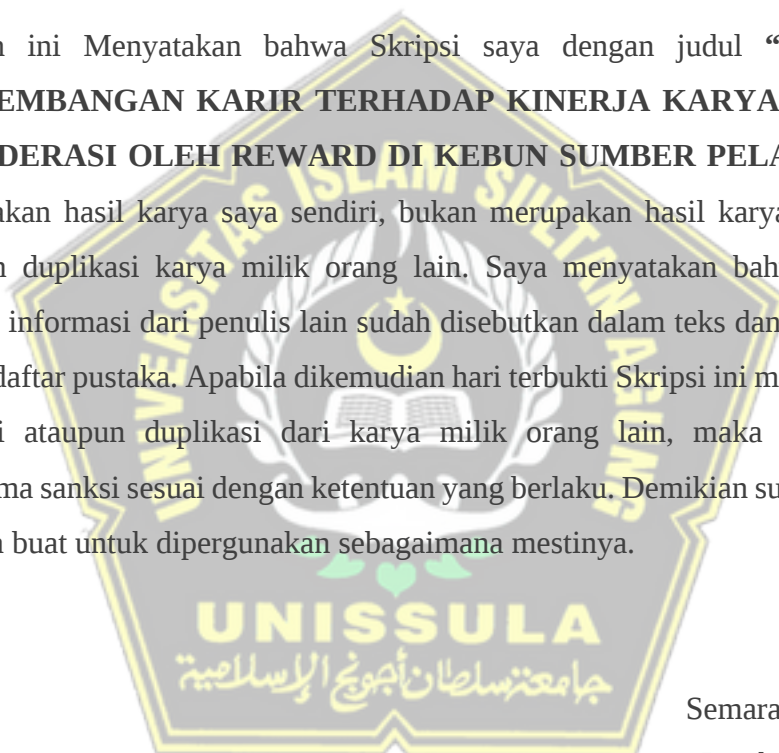
Nama : Abid Athar Mozaik

NIM : 30401800004

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini Menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH REWARD DI KEBUN SUMBER PELANGI PATI”**. Merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan hasil karya dari plagiasi ataupun duplikasi karya milik orang lain. Saya menyatakan bahwa selain itu, sumber informasi dari penulis lain sudah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil plagiasi ataupun duplikasi dari karya milik orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Semarang 4 Juli 2025

Pembuat Pernyataan

Abid Athar Mozaik

NIM 30401800004

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Abid Athar Mozaik
NIM	: 30401800004
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH REWARD DI KEBUN SUMBER PELANGI PATI”

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 13 agustus 2025

Yang Menyatakan,



ABID ATHAR MOZAIK
NIM. 30401800004

ABSTRAK

Penelitian ini terkait dengan bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan mempertimbangkan *Reward* sebagai moderasi pada kebun Sumber Pelangi di Pati. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, pengeruh kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*, dan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward* pada kebun Sumber Pelangi di Pati. Responden dalam penelitian ini berjumlah Tujuh Puluh Satu (71) karyawan di kebun Sumber Pelangi di Pati. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis verifikatif.

Kata Kunci: *Reward, Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir*



ABSTRACT

This research is related to how Career Development affects Employee Performance by considering Reward as a moderator at the Sumber Pelangi plantation in Pati. The purpose of this study is to determine the effect of career development on employee performance, the effect of employee performance moderated by rewards, and the effect of career development on employee performance moderated by rewards at the Sumber Pelangi plantation in Pati. The respondents in this study consisted of Seventy-One (71) employees at the Sumber Pelangi plantation in Pati. The data collection method used was a questionnaire, and the analysis was conducted using multiple linear regression analysis and verification analysis.

Keyword : *Reward, Employee Performance, Career development*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan inayah Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Pra Skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan agung Semarang.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tidak mudah bagi peneliti untuk menyempurnakan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti hendak mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan seluruh nikmatnya terutama berupa Kesehatan rohani dan jasmani sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.
2. Orang tua tercinta yang selalu dengan tulus memberikan do'a, mendukung, serta mendampingi dalam semua hal selama menempuh Pendidikan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol. CRM, selaku dosen pembibing yang sudah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan serta semangat dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf Fakultas Ekononomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pelajaran serta banyak informasi kepada peneliti.
6. Seluruh teman – teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan, semangat serta do'a agar terselesaikannya penelitian skripsi ini.

Peneliti sangat menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu segala saran dan juga kritik yang sifatnya membangun sangat diterima demi kesempurnaan penelitian skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu agar terwujudnya skripsi ini. Semoga Skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan juga masyarakat.

Semarang, 4 Juli 2025



Abid Athar Mozaik

30401800004



DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	12
1.1. Latar Belakang.....	12
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Pengembangan Karir.....	6
2.2. Reward.....	7
2.3. Kinerja Karyawan	9
2.4 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	10
2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	10
2.4.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan.....	11
2.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Reward.....	12
2.5 Kerangka Pemikiran.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
3.1. Jenis Penelitian.....	13
3.2. Populasi dan Sampel	14
3.3. Sumber dan Jenis Data.....	14
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	15

3.5 Variabel dan Indikator	16
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian.....	16
3.6. Teknik analisis data.....	19
3.6.1 Uji Instrumen	19
3.6.2 Analisis Deskriptif	23
3.6.4 Korelasi Berganda.....	25
3.6.5. Uji Hipotesis.....	26
3.5.6. Koefisien Determinasi.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.2. Analisis Deskriptif	28
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	28
4.3.1. Uji Normalitas.....	29
4.3.2. Uji Multikolinearitas	29
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	30
4.4. Analisis Regresi Moderasi dan Uji Hipotesis	31
4.4.1. Analisis Regresi	31
4.4.2. Uji Hipotesis	32
4.4.2.1. Pengujian Hipotesis 1 (H1).....	32
4.4.2. Pengujian Hipotesis 2 (H2).....	32
4.5. Pembahasan.....	33
4.5.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	33
4.5.2. Peran Moderasi Reward pada Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	33
BAB V PENUTUP	35
5.1. Kesimpulan	35
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	35
5.3. Saran	36
5.3.1. Saran Praktis	36
5.3.2. Saran Akademis	37
DAFTAR PUSTAKA.....	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Taman wisata merupakan kawasan yang dikembangkan untuk menyajikan wisata yang menggabungkan rekreasi dan pembelajaran, memanfaatkan pesona alam serta keragaman hayati. Kawasan ini umumnya menyediakan fasilitas seperti jalur zona piknik, area bermain, dan pusat edukasi, serta menyelenggarakan beragam kegiatan terkait eksplorasi alam, pelestarian budaya, atau pemahaman ekosistem. Tujuan utamanya adalah menjaga kelestarian alam sembari memberi ruang bagi masyarakat untuk menikmati keindahan alam sekaligus meningkatkan kesadaran akan pentingnya pelestarian lingkungan.

Taman Kebun Sumber Pelangi merupakan salah satu taman wisata berada di wilayah Kabupaten Pati Kecamatan Margoyoso. Kebun Sumber Pelangi berdiri sejak tahun 2022, Kebun Sumber Pelangi tidak hanya berfungsi sebagai destinasi wisata yang menarik, tetapi juga sebagai sarana edukasi, dimana pengunjung dapat belajar tentang pelestarian lingkungan, budaya lokal dan keanekaragaman hayati khususnya tanaman buah-buahan. Dengan berbagai program edukatif yang ditawarkan, taman ini berperan dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga lingkungan serta memberikan pengalaman yang bermanfaat bagi para pengunjung, sehingga mendukung pengembangan pariwisata di daerah tersebut.

Di era saat ini taman wisata tidak hanya menjadi tempat rekreasi dan bermain yang menarik bagi pengunjung, akan tetapi taman wisata juga dapat

menjadi sarana edukasi dan belajar yang memberikan pengetahuan dan pengalaman berharga tentang lingkungan dan budaya. Maka dari itu, sangat diperlukan pengembangan karir bagi para karyawan agar mereka dapat memberikan layanan yang berkualitas dan mendukung program-program edukatif yang ditawarkan guna bertujuan agar mencapai kinerja karyawan yang baik. Dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan diharapkan kebun Sumber Pelangi dapat lebih optimal menjalankan perannya sebagai pusat rekreasi dan edukasi, serta berkontribusi pada pengembangan pariwisata yang berkelanjutan.

General manager Kebun Sumber Pelangi menjelaskan semua karyawan dapat turut berkontribusi untuk mempromosikan Kebun Sumber Pelangi agar semakin dikenal oleh khalayak luas. Dengan pengetahuan yang mendalam tentang kehidupan flora, fauna, dan program edukasi yang ditawarkan karyawan dapat menjadi duta yang efektif dalam menyampaikan informasi dan menarik minat pengunjung. Karyawan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan jumlah pengunjung, tetapi juga membantu membangun citra positif Kebun Sumber Pelangi sebagai destinasi yang menarik dan edukatif.

General manager Kebun Sumber Pelangi pun menjelaskan, karyawan yang mampu menarik pengunjung berhak mendapatkan insentif atau bonus sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan jumlah pengunjung. Pemberian insentif ini berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya penghargaan yang jelas diharapkan karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, sehingga dapat

berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan Kebun Sumber Pelangi sebagai destinasi wisata yang diminati.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, *General Manager* rutin melakukan penilaian kerja dan evaluasi yang sistematis sehingga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan. Proses evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur pencapaian individu, tetapi juga sebagai sarana untuk pengembangan karyawan, yang pada akhirnya mencapai pada kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

General Manager kebun Sumber Pelangi menjelaskan, dalam Taman Wisata Kebun Sumber Pelangi kami menyadari bahwa tidak semua karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Ini menjadi tantangan tersendiri, lalu apa yang bisa kita lakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi? Perlu adanya penelitian terhadap kasus ini agar dapat memberikan solusi yang bisa menjadi opsi kedepannya.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Soffi Rosyidawaty (2018) di Telkomsel, menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 72.6%. Namun, penelitian lain oleh Zackharia Rialmi (2020) di PT Bank CIMB Niaga menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi yang lemah ($r = 0.2487$) dan kontribusi pengaruh sebesar 6.18%.

Terdapat kontradiksi antara hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan (Soffi Rosyidawaty) dan yang tidak signifikan (Zackharia Rialmi). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh konteks organisasi, industri, atau metodologi yang digunakan.

Penelitian Soffi Rosyidawaty dilakukan di sektor telekomunikasi, sedangkan penelitian Zackharia Rialmi dilakukan di sektor perbankan. Belum ada penelitian yang membandingkan kedua fokus ini secara langsung untuk melihat apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berbeda antara fokus telekomunikasi dan perbankan.

Penelitian sebelumnya cenderung fokus pada hubungan langsung antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Namun, faktor-faktor mediasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan dukungan manajerial belum banyak dieksplorasi dalam konteks ini. Penelitian yang mengkaji peran faktor-faktor ini dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.

Meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan konteks yang berbeda dan faktor-faktor mediasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi teori manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karir yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan di berbagai faktor.

Dengan mengidentifikasi research gap ini, penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada aspek-aspek yang belum diteliti, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pemahaman tentang pengembangan karir dan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan pertanyaan penelitian bagaimana career development dan reward di kebun Sumber Pelangi Pati dapat meningkatkan kinerja karyawan?

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, maka rumusan masalah dijabarkan dalam 3 (tiga) pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *reward*?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk membuktikan kebenaran teori yang dapat dipertanggung jawabkan. Berdasarkan rumusan masalah yang disajikan dalam penelitian, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi *reward*.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh reward, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan rekomendasi bagi pihak taman wisata dalam mengimplementasikan pengembangan karir, *reward*, serta kinerja karyawan di Kebun Sumber Pelangi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Karir

Bagi sebuah perusahaan, pengembangan karir penting karena semua karyawan harus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Maulyan dalam Jondeway (2024), pengembangan karir adalah proses mengubah diri individu untuk mencapai tujuan kariernya. Oleh karena itu, pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman individu guna mencapai tujuan karir, seperti pendidikan, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan kompetensi, dengan tujuan untuk maju dalam peran dalam tugas atau pekerjaan. Febriansyah dalam Balbed (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, memajukan pengembangan karir untuk mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan Karir

Menurut Handoko dalam Rima Ronya dkk. (2020), pengembangan karir merupakan upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu untuk mencapai suatu pekerjaan. Dengan kata lain, seorang karyawan yang dipromosikan secara otomatis mendapatkan lebih banyak pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang. Oleh karena itu, dengan pengembangan karir, karyawan tersebut seharusnya menghadapi lebih banyak tanggung jawab. Dari poin-poin di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses penting bagi perusahaan dan karyawan, yang berperan penting dalam mencapai tujuan karir mereka dengan meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan pengalaman. Pengembangan karier mencakup pendidikan, pelatihan, dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Oleh karena itu, pengembangan karier bukan hanya tentang peningkatan keterampilan kerja, tetapi juga tentang pengembangan karakter dan sikap pribadi untuk mencapai tujuan karier.

Beberapa indikator yang memengaruhi pengembangan karier karyawan antara lain:

- 1) Kesempatan memperoleh promosi jabatan
- 2) Penempatan sesuai kualifikasi
- 3) Adanya informasi karir dari atasan
- 4) Pelatihan dan pendidikan yang diberikan

2.2. Reward

Menurut Suratman & Fitriani (2023), penghargaan adalah suatu bentuk layanan perusahaan, baik moneter (finansial) maupun non-moneter, yang diberikan kepada karyawan atas kerja keras dan layanan yang diberikan selama bekerja untuk perusahaan. Sementara itu, menurut Kadarisman (sebagaimana dikutip dalam Rima Ronia dkk., 2020), penghargaan dapat didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan, moneter maupun non-moneter, yang diterima karyawan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (sebagaimana dikutip dalam Hidayat, 2018), penghargaan adalah insentif yang dikaitkan dengan pembayaran upah kepada karyawan yang telah menghasilkan produk untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah

pengakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusinya. Penghargaan dapat berupa kompensasi moneter maupun non-moneter dan dapat bertindak sebagai insentif untuk mendorong karyawan agar produktif dan berperan positif dalam perusahaan.

Menurut (Mahmoudi, 2005), ukuran penghargaan meliputi:

1. Gaji dan Bonus

Gaji merupakan penghargaan yang sangat penting bagi karyawan. Dalam konteks ini, gaji mencakup gaji rata-rata dan kompensasi tambahan berupa bonus dan hibah pendidikan (opsi saham atau hibah). Penghargaan kinerja dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, atau hibah. Paket penghargaan gaji meliputi hal-hal berikut:

- a) Kenaikan gaji pokok
- b) Bonus
- c) Insentif jangka pendek dan Panjang

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur berdasarkan nilai. Berbagai jenis tunjangan karyawan diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas pekerjaan, misalnya:

- a) Tunjangan, termasuk: tunjangan pekerjaan, tunjangan promosi, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga, dan tunjangan pensiun.
- b) Fasilitas tempat kerja, seperti: mobil perusahaan, sopir pribadi, dan akomodasi kerja.

c) Kesejahteraan spiritual, seperti: rekreasi, relaksasi, ibadah, dll.

3. Penghargaan Psikologis dan Sosial

Kesejahteraan psikologis dan sosial sulit diukur secara finansial, tetapi manfaatnya penting bagi karyawan. Contoh penghargaan psikologis dan sosial meliputi:

- a) Promosi
- b) Penghargaan kepercayaan
- c) Peningkatan tanggung jawab
- d) Otonomi yang lebih besar

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam suatu tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dedikasi, dan waktu. Matematika dalam Balbed, (2019). Menurut Soedarmayanti dalam Khoiri & Oktavia, (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya, dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan moral. Sedangkan menurut Bernadine & Russell dalam Hidayat, (2018), kinerja dapat diartikan sebagai catatan hasil yang dicapai oleh suatu tugas atau kegiatan kerja tertentu dalam kurun waktu tertentu. Dari pokok-pokok di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam suatu tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, dedikasi, dan waktu merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu atau

kelompok. Kinerja mengacu pada pemenuhan hak dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi, dan kepatuhan terhadap hukum serta sesuai dengan etika dan moralitas. Kinerja juga dapat diukur dengan mencatat seberapa baik suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa indikator yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain:

1. Ketelitian dalam bekerja
2. Jumlah pekerjaan diselesaikan
3. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan
4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu
5. Kepedulian terhadap pekerjaan (indicator dibuat narasi)

2.4 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih tinggi. Dengan pendekatan pengembangan profesional, karyawan berkinerja lebih baik, berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Menurut Simamora (2006), pengembangan karier merupakan proses pertumbuhan pribadi yang berkelanjutan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan karier yang baik akan meningkatkan kepuasan

kerja karena karyawan merasa memiliki masa depan dalam organisasi, sehingga memengaruhi kinerja. Mangkunegara (2009) lebih lanjut menyatakan bahwa pengembangan karier yang baik dan berkelanjutan akan meningkatkan loyalitas, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011), reward atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dicapainya dalam organisasi. Reward yang diberikan secara adil dan layak akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan karena mereka merasa usaha dan kontribusinya dihargai.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa reward merupakan salah satu faktor penting dalam motivasi kerja. Ketika reward diberikan secara tepat, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, promosi), maka karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang berdampak positif terhadap kinerja mereka.

2.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Reward

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa pengembangan karir memberikan motivasi intrinsik melalui pemenuhan aktualisasi diri, sedangkan

reward memperkuat motivasi ekstrinsik. Ketika keduanya digabungkan, reward berperan sebagai faktor penguat (moderator) yang dapat memperbesar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja. Artinya, karyawan yang diberi kesempatan berkembang dan mendapatkan reward yang layak akan menunjukkan kinerja yang jauh lebih tinggi. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pengembangan karir dan reward saling melengkapi. Tanpa adanya reward, pengembangan karir bisa kehilangan daya dorongnya terhadap peningkatan kinerja. Reward sebagai moderator mampu mempertegas hubungan tersebut, karena karyawan tidak hanya berkembang secara profesional, tetapi juga merasakan dampak langsung dalam bentuk penghargaan. Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Reward memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan sasaran tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada peneliti tentang konteks penelitian, sehingga permasalahan dapat dipecahkan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan analitis.

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan data yang dikumpulkan dan menganalisis data tersebut karena tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan atau menggeneralisasi. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya, gaji, budaya kerja, dan kondisi kerja karyawan di Cabin Sambar Pelangi.

Metode analitis digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk mengukur pengaruh atau bentuk hubungan penelitian atau masalah yang diajukan dalam hipotesis. Metode eksperimen digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian di mana peneliti hanya menghasilkan ide dan mengumpulkan fakta, tetapi tidak melakukan analisis

konseptual atau melakukan studi data yang lengkap, mendalam, menyeluruh, dan komprehensif.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah yang luas yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Cabin Sambar Pelangi, yang berjumlah 120 karyawan. Ukuran sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling.

3.3. Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Data primer adalah data yang memberikan informasi langsung untuk pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari wawancara, survei, dan kuesioner yang disebarkan kepada sampel responden yang memenuhi target audiens dan dianggap mewakili seluruh populasi. Untuk memperoleh data tersebut, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan, wawancara, kuesioner, dan survei.

2. Data Sekunder

Data diperoleh dari sumber lain yang tidak terkait langsung dengan penelitian, termasuk sejarah perusahaan, kapabilitas perusahaan, model desain, buku, dokumen, produk, dan situs internet.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi lain dalam penelitian mengenai permasalahan penelitian. Metode dan metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Kepustakaan

Tinjauan pustaka berfokus pada pengumpulan informasi dan dokumen dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di perpustakaan, internet, dan sumber lainnya. Ini mencakup studi dokumen, jurnal, dan buku teks yang berkaitan dengan kompensasi, kepemimpinan, disiplin karyawan, dan kinerja karyawan. Selain itu, data penelitian digunakan sebagai data yang digunakan dalam penyusunan makalah ini.

2. Wawancara

Data diperoleh melalui komunikasi langsung dan sesi tanya jawab dengan perwakilan perusahaan atau karyawan mengenai isu penelitian, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin karyawan, dan kinerja karyawan.

3. Kuisioner

Data dikumpulkan dengan mengirimkan daftar pertanyaan kepada beberapa responden.

4. Observasi

Data dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap permasalahan penelitian, yaitu pengaruh gaji dan kepemimpinan

terhadap disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

3.5 Variabel dan Indikator

Konsep penelitian adalah topik penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang termasuk dalam daftar penelitian atau termasuk dalam paradigma penelitian, sebagai hasil dari rumusan masalah. Teori ini digunakan sebagai dasar atau alasan mengapa suatu entitas tertentu dapat memengaruhi atau menyebabkan variasi variabel tersebut.

3.5.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah karakteristik, ciri, atau nilai dari seseorang, objek, atau aktivitas yang mengalami perubahan, yang diteliti oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang diteliti oleh peneliti untuk mendapatkan informasi tentangnya dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama: Pertumbuhan Pekerjaan (X) sebagai variabel bebas, Kinerja Pekerjaan (Y) sebagai variabel terikat, dan Imbalan (Z) sebagai variabel terikat.

1. Variabel Bebas (Independen) – (X)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan atau pergeseran hasil dari variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah Pengembangan Pekerjaan (X). Menurut Simamora, “Pengembangan kerja adalah proses peningkatan

kemampuan individu untuk berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi.”

2. Variabel Terikat (Dependen) – (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh atau dihasilkan dari variabel individu. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Menurut Mangkunegara, “Kinerja adalah kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.”

3. Variabel Moderator – (Z)

Variabel moderator adalah variabel yang memengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara otonomi dan kesuksesan. Dalam penelitian ini, variabel moderator adalah imbalan (Z).

Menurut Hasibuan, “imbalan adalah segala macam tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik finansial maupun nonfinansial, sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.”

Proses variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.1 Pengembangan Karir (X), Kinerja Pegawai (Y), Reward (Z)

Variabel	Definisi operasional variabel	Indikator
----------	-------------------------------	-----------

Pengembangan Karir	<p>pengembangan karir adalah proses penting bagi perusahaan dan karyawan yang melakukan banyak upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan.</p>	<p>a. Kesempatan memperoleh promosi jabatan</p> <p>b. Penempatan sesuai kualifikasi</p> <p>c. Adanya informasi karir dari atasan</p> <p>d. Diskusi perencanaan karir</p> <p>e. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan</p> <p>d. Program pengembangan keterampilan (sumber)</p>
Kinerja Pegawai	<p>kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan didasari pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.</p>	<p>a. Ketelitian dalam bekerja</p> <p>b. Ketepatan kerja</p> <p>c. Jumlah pekerjaan diselesaikan</p> <p>d. Kecepatan menyelesaikan pekerjaan</p> <p>e. menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu</p> <p>d. Kepedulian terhadap pekerjaan</p> <p>(Sumber)</p>

<i>Reward</i>	<i>reward</i> adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusi mereka.	a. Pemberian gaji b. Pemberian bonus c. Pemberian penghargaan non uang d. pengakuan terhadap prestasi kerja e. Keadilan pemberian <i>reward</i> f. Kepuasan terhadap bentuk <i>reward</i> (sumber)
---------------	--	---

3.6. Teknik analisis data

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk menentukan apakah setiap instrumen penelitian layak digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini, instrumen penelitian tersebut adalah kuesioner.

3.6.1 Uji Instrumen

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk

menentukan apakah butir-butir yang disajikan dalam kuesioner mampu mencerminkan tujuan penelitian dengan jelas.

Menurut Sugiyono, butir yang memiliki hubungan baik dengan kriteria (skor total) dan korelasi yang tinggi menunjukkan validitas yang baik.

Validitas suatu butir ditentukan dengan membandingkan skor butir dengan skor total butir dalam variabel. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3, butir tersebut dianggap memiliki derajat validitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai korelasi kurang dari 0,3, butir tersebut akan dianggap tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan butir yang lebih baik. Metode korelasi Pearson Product Moment yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Setelah angka korelasi diketahui, kemudian dihitung nilai t dari r dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Validitas kuesioner dapat dilihat pada keluaran SPSS yang disebut statistik total item. Validitas setiap kuesioner dapat diverifikasi dengan melihat korelasi item-total yang telah disesuaikan untuk setiap item. Kuesioner dianggap valid jika nilai- r hitung, yang merupakan korelasi item-total yang telah disesuaikan, $> 0,30$ (Pritno, 2009).

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana data yang sama akan dihasilkan dengan menggunakan item yang sama. Reliabilitas diuji dengan metode belah dua, dan hasilnya dapat dilihat dari korelasi nilai-nilai item. Jika nilai- r ukur $> r$ tabel, pengukuran tersebut dianggap reliabel. Jika dibandingkan dengan nilai batas 0,3, diasumsikan nilai- $r > 0,3$. Sebaliknya, jika nilai- $r < r$ tabel, instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Pengujian reliabilitas dengan alpha Cronbach dapat dilihat dari nilai alpha. Jika nilai alfa lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,7, instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 239), rumus alfa digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen yang tidak memiliki skor 1 dan 0, misalnya kuesioner atau pertanyaan deskriptif. Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas ini adalah:

$$r_1 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_1 = Reliabilitas Instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017), regresi berganda adalah teknik analisis yang digunakan untuk mempertimbangkan dua atau lebih variabel independen secara simultan dari satu variabel. Teknik ini juga berfungsi untuk memperkirakan nilai variabel berdasarkan signifikansi variabel independen yang telah diketahui.

Menurut Ghazali (2018), regresi berganda digunakan ketika peneliti ingin menilai apakah variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan antara variabel independen dan dependen dan bertujuan untuk menjelaskan dan memprediksi variasi variabel dependen.

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_1x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1	= Pengembangan Karir
X2	= <i>Reward</i>
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
e	= Error atau kesalahan pengganggu

3.6.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan karakteristik berbagai studi. Dalam studi ini, peneliti mendeskripsikan independensi dan pencapaian, yang diurutkan berdasarkan jumlah total responden. Berdasarkan skor total yang diperoleh, skor standar dibuat untuk setiap pernyataan. Untuk menjelaskan data setiap studi yang berbeda, tabel distribusi frekuensi disusun untuk menentukan apakah skor untuk setiap studi yang berbeda termasuk dalam kategori berikut: sangat setuju, sangat setuju, agak setuju, setuju, atau sangat tidak setuju.

Data yang dikumpulkan dari tanggapan responden digunakan untuk menentukan kualitas berdasarkan skor yang diperoleh berdasarkan poin skor. Untuk menentukan kualitas pekerjaan pada setiap panjang setiap survei yang berbeda, metode pengukuran harus dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

1. Temukan skor maksimum atau ideal dan minimum.

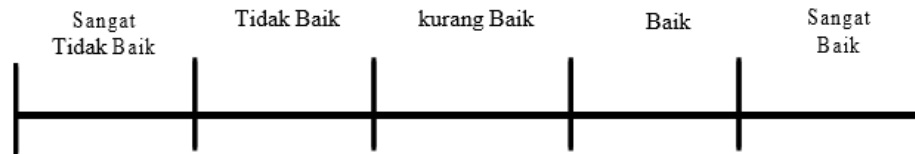
Skor terbaik = Skor tertinggi X Jumlah item X Jumlah responden

Skor minimum = Skor terendah X Jumlah item X Jumlah responden

2. Temukan panjang interval dan interval kelas. Interval = Skor ideal - Skor minimum

Panjang interval = Interval : Jumlah kelas dalam interval

Garis kontinu juga dapat digambar sebagai berikut:



Untuk tugas ini, peneliti akan menyesuaikan dengan kondisi setiap indikator yang digunakan. Oleh karena itu, urutan dari terendah hingga tertinggi belum tentu berlaku untuk semua variabel, yang akan muncul setelah variabel respons selesai.

3.6.3 Analisis Klasik

Dalam Basic Econometrics edisi ke-5 (2009), Gujarati dan Porter menjelaskan bahwa analisis klasik dalam regresi linier bergantung pada beberapa asumsi, seperti normalitas, homoskedastisitas, tidak adanya autokorelasi, dan multikolinearitas. Menurut Sugiyono (2013:55), analisis statistik adalah metode penelitian untuk menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji, membuktikan, dan mengonfirmasi hipotesis. Berikut adalah beberapa uji yang digunakan dalam analisis statistik.

3.6.4 Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini, analisis korelasi berganda digunakan untuk menghitung derajat atau kekuatan hubungan antara variabel kompensasi (X1),

budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (Y), serta disiplin kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK_{\text{regresi}}}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R = Koefisien Korelasi Berganda

JKregesi = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ yaitu:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan yang positif

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan yang negatif.

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan atau korelasi.

Interpretasi terhadap hubungan korelasi atau seberapa besarnya pengaruh variabel-variabel tidak bebas, digunakan pedoman yang dikemukakan Sugiyono (2013) seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah

0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

3.6.5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 64), hipotesis didefinisikan sebagai berikut:

"Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu pertanyaan penelitian, di mana pertanyaan penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Disebut sementara karena jawabannya didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh dari pengumpulan data. Oleh karena itu, hipotesis juga digambarkan sebagai jawaban teoretis atas pertanyaan penelitian, tetapi bukan merupakan jawaban empiris."

Langkah-langkah untuk menguji hipotesis ini adalah merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), menentukan nilai uji, tingkat signifikansi, dan prosedur.

3.5.6. Koefisien Determinasi

Uji ini akan digunakan untuk menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien pada setiap grafik yang menunjukkan hubungan antara variabel X dan Y serta variabel Y dan Z, yang dinyatakan dalam persentase. Pengujian ini dapat dilakukan dengan rumus berikut.

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Seberapa besar perubahan variabel independen
terhadap variabel dependen

r^{xy^2} = Kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Cabin Sambar Pelangi, Pati. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang memenuhi kriteria. Dari kuesioner yang disebarkan, 71 responden memberikan jawaban yang lengkap dan akurat, sehingga dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Berdasarkan statistik deskriptif, nilai rata-rata variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Statistik

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total_X	15	30	22.82	4.455
Total_Z	15	30	22.79	4.706

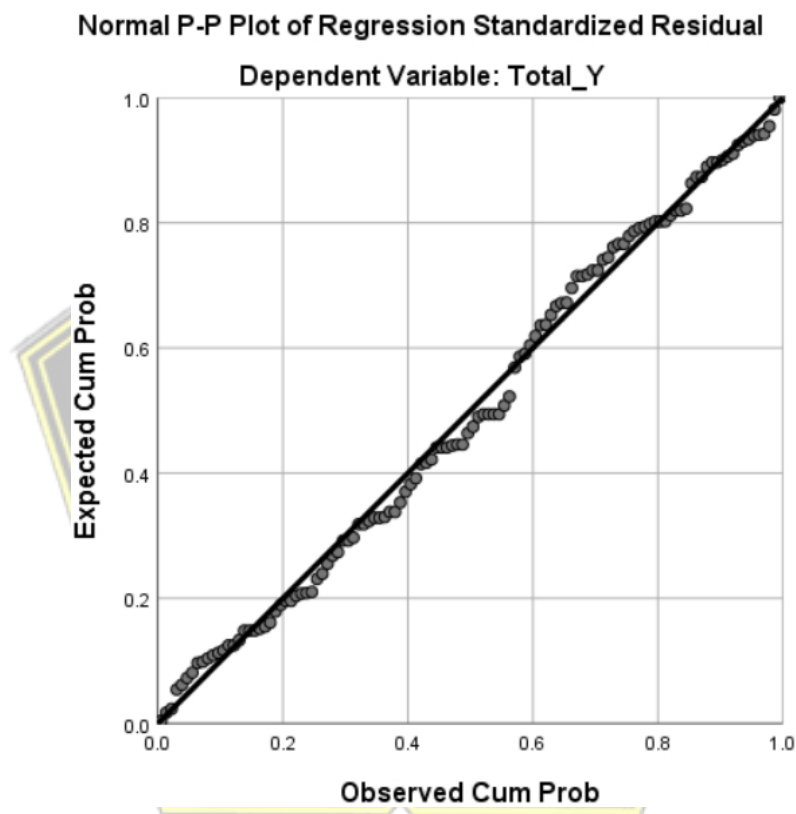
Berdasarkan tabel di atas, Total_X adalah peningkatan jabatan dan Total_X adalah imbalan. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa secara umum, persepsi karyawan terhadap peningkatan jabatan dan imbalan di Cabin Sambar Pelangi berada dalam kategori positif.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, uji hipotesis klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi estimator linier tak bias terbaik (BLUE).

4.3.1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal. Berdasarkan plot P-P dari residual standar regresi, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.2 Koefisien

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.400	.155		164.218	.000		
	X_centered	.417	.041	.596	10.076	.000	.395	2.534
	Z_centered	.248	.039	.375	6.342	.000	.396	2.526
	Interaksi_c	.006	.006	.033	.894	.373	.993	1.007

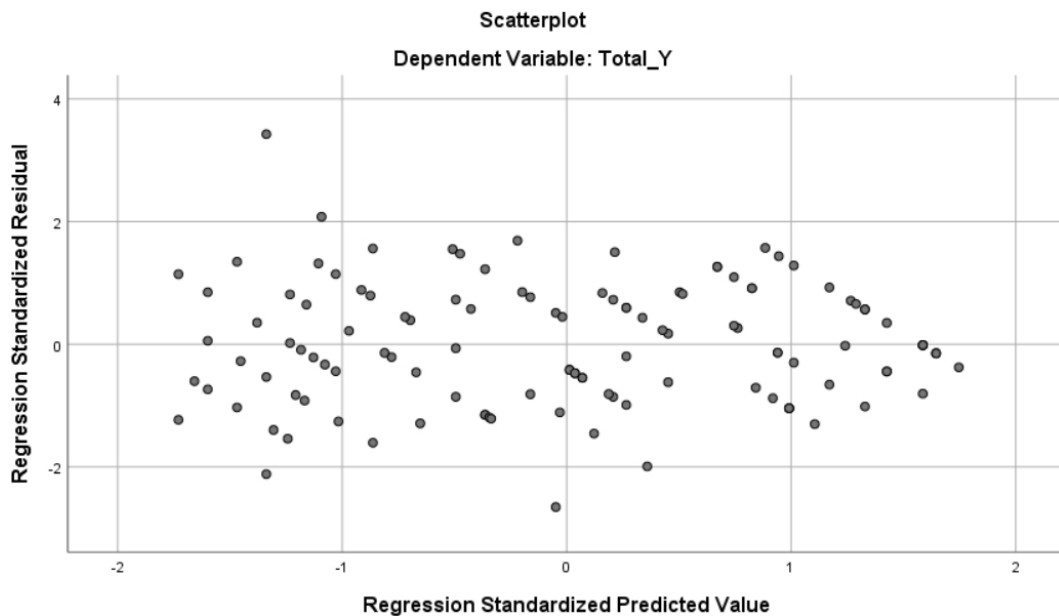
Berdasarkan tabel numerik, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai VIF untuk X_centered adalah 2.534.
- Nilai VIF untuk Z_centered adalah 2.526.
- Nilai VIF untuk Interaksi_c adalah 1.007.

Karena semua nilai VIF kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya.



Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa data terdistribusi secara seragam dan tidak membentuk pola yang jelas di atas atau di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model ini.

4.4. Analisis Regresi Moderasi dan Uji Hipotesis

Analisis Regresi Termoderasi (MRA) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4.4.1. Analisis Regresi

Berdasarkan tabel numerik, persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.4 + 0.596 (X_centered) + 0.375 (Z_centered) + 0.033 (Interaksi_c)$$

Selain itu, dari tabel ringkasan model, nilai R kuadrat yang disesuaikan adalah 0,836. Artinya, 83,6% varians kinerja kerja (Y) dapat dijelaskan oleh

kinerja kerja (X), imbalan (Z), dan interaksinya. Sisanya, 16,4%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 4.3 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.836	1.263

a. Predictors: (Constant), Interaksi_c, Z_centered, X_centered

b. Dependent Variable: Total_Y

4.4.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig.) pada tabel numerik.

4.4.2.1. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengembangan pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis garis X_centered menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,596 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H1 diterima. Artinya, pengembangan pekerjaan berpengaruh positif dan bermanfaat bagi kinerja karyawan.

4.4.2. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa reward memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada baris Interaksi_c menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0.033 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi (0.000) < 0.05, maka H2 diterima. Artinya, reward terbukti secara signifikan memoderasi hubungan antara

pengembangan karir dan kinerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa reward memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

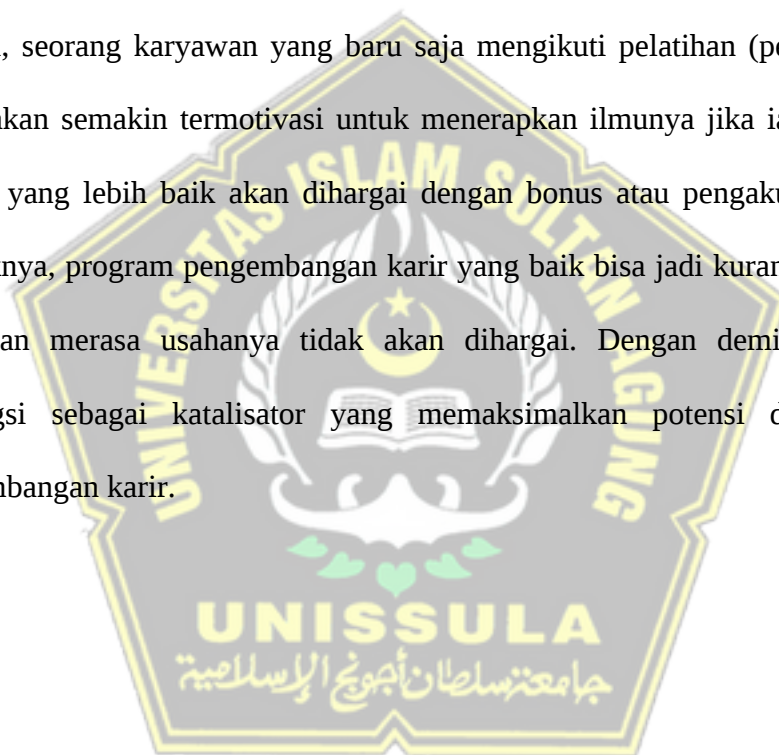
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kebun Sumber Pelangi Pati. Temuan ini menegaskan bahwa investasi yang dilakukan perusahaan dalam bentuk pelatihan, perencanaan karir, dan kesempatan promosi merupakan faktor penting yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli dan memberikan jalur karir yang jelas, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan memberikan kontribusi terbaiknya. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2006) dan mendukung penelitian sebelumnya oleh Soffi Rosyidawaty (2018) yang juga menemukan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

4.5.2. Peran Moderasi Reward pada Hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa reward berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Koefisien interaksi yang positif dan signifikan ($p = 0.000$) menunjukkan adanya efek sinergi antara kedua variabel tersebut. Artinya, dampak positif dari program pengembangan karir akan menjadi jauh lebih kuat bagi

karyawan yang juga merasa bahwa sistem reward di perusahaan berjalan dengan baik dan adil.

Temuan ini mendukung kerangka pemikiran dari Hasibuan (2011) dan Robbins & Judge (2013) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (dari pengembangan diri) dan motivasi ekstrinsik (dari penghargaan) dapat bekerja bersama untuk menghasilkan tingkat kinerja yang optimal. Di Kebun Sumber Pelangi, seorang karyawan yang baru saja mengikuti pelatihan (pengembangan karir) akan semakin termotivasi untuk menerapkan ilmunya jika ia tahu bahwa kinerja yang lebih baik akan dihargai dengan bonus atau pengakuan (reward). Sebaliknya, program pengembangan karir yang baik bisa jadi kurang efektif jika karyawan merasa usahanya tidak akan dihargai. Dengan demikian, reward berfungsi sebagai katalisator yang memaksimalkan potensi dari program pengembangan karir.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kebun Sumber Pelangi Pati. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir merupakan strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan kinerja di perusahaan.
2. Reward terbukti secara signifikan berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat (moderasi positif) hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hal ini berarti efektivitas program pengembangan karir akan semakin maksimal jika didukung oleh sistem reward yang adil dan memotivasi

5.2. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu Kebun Sumber Pelangi Pati. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke perusahaan lain, bahkan di industri sejenis sekalipun.

2. Pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu, sehingga tidak dapat melihat dinamika perubahan persepsi karyawan dari waktu ke waktu.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel. Terdapat faktor-faktor lain di luar model (seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja) yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak diteliti dalam studi ini.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, berikut adalah saran yang dapat diberikan:

5.3.1. Saran Praktis

1. Manajemen disarankan untuk terus memperkuat dan melakukan inovasi pada program pengembangan karir yang sudah ada, seperti mengadakan pelatihan yang relevan secara berkala dan memastikan transparansi jalur promosi, karena terbukti menjadi pendorong kinerja yang signifikan.
2. Mengingat peran reward sebagai penguat yang efektif, manajemen disarankan untuk mengintegrasikan secara strategis antara sistem reward dengan program pengembangan karir. Misalnya, memberikan penghargaan khusus bagi karyawan yang berhasil menerapkan kompetensi baru dari pelatihan atau yang menunjukkan peningkatan kinerja signifikan setelah promosi.
3. Pastikan bahwa sistem reward yang diterapkan dipersepsikan adil, transparan, dan selaras dengan usaha yang dikeluarkan karyawan dalam

mengembangkan diri mereka, untuk menciptakan sinergi motivasi yang maksimal.

5.3.2. Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya dapat menguji model ini pada industri atau konteks budaya yang berbeda untuk melihat apakah peran moderasi reward tetap konsisten.
2. Disarankan untuk menambahkan variabel mediasi, seperti "Motivasi Kerja" atau "Kepuasan Kerja", untuk menjelaskan mekanisme psikologis bagaimana pengembangan karir dan reward bersama-sama mempengaruhi kinerja.
3. Menggunakan metode pengumpulan data longitudinal (pengukuran berulang dalam rentang waktu tertentu) dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel dibandingkan dengan desain cross-sectional seperti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hasan, J. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(3), 654–664. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.922>
- Balbed, S. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 7, 2019:4676-4703, 27(2), 635–637.
- Hidayat. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Skripsi Faizal Hidayat Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, 6(1), 1–7.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh

Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–8.

<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>

Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.

Suratman, F. A., & Fitriani, R. (2023). Analisis Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan dan Penentuan Bobot Skala Prioritas Reward. *STRING (Satuan Tulisan Riset Dan Inovasi Teknologi)*, 8(1), 1.

<https://doi.org/10.30998/string.v8i1.16068>

