MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KAYU PERMATA

Putri Nabilah Mellyawati, Dovina Navanti[2], Sri Wulandari[3]
Manajemen Sumber Daya Manusia, Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Pnabilah988@gmail.com, dovina.navanti@dsn.ubharajaya.ac.id,
sri.wulandari@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work competency, work motivation, and career development on employee performance at PT. Kayu Permata, Bekasi Regency. The study used a quantitative approach with primary data obtained from 121 respondents through simple random sampling. Data analysis was performed using multiple linear regression with SPSS version 29. The results showed that work competency, work motivation, and career development each had a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that improving competency, motivation, and career development can improve employee performance, thereby supporting the effectiveness and achievement of company goals.
Keywords: work competency, work motivation, career development, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Permata Kabupaten Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari 121 responden melalui teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, motivasi, dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung efektivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.
Kata kunci: kompetensi kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan.

Article history
Received : Juli 2026
Reviewed: Juli 2026
Published: Juli 2026

Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

1. Pendahuluan

Pendahuluan: Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara tepat melalui peningkatan kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

PT. Kayu Permata Kabupaten Bekasi merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi pintu kayu. Berdasarkan data absensi tahun 2020–2021, tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan (alfa) mengalami peningkatan dari 11,57% menjadi 16,81%, yang

mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan pada kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir karyawan. Kompetensi belum optimal ditunjukkan oleh keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, motivasi kerja karyawan masih rendah yang terlihat dari kurangnya semangat berprestasi dan ketekunan dalam bekerja. Di sisi lain, pengembangan karir juga belum berjalan secara optimal, terutama terkait transparansi promosi jabatan, kesempatan pengembangan, dan umpan balik dari atasan. Kondisi tersebut diduga menjadi faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Permata Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka: Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Kompetensi kerja mencerminkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh pengalaman, dan mencapai jenjang karir yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun terdapat perbedaan hasil pada beberapa objek penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kayu Permata Kabupaten Bekasi sebagai upaya mengisi kesenjangan penelitian pada sektor industri tersebut.

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kayu Permata Kabupaten Bekasi. Penelitian bersifat asosiatif karena bertujuan menguji hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kayu Permata Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota

populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, buku, dan literatur ilmiah yang relevan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Indikator setiap variabel disusun berdasarkan teori yang telah dikaji pada kajian pustaka.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi penelitian ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil dan Pembahasan:

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kayu Permata Kabupaten Bekasi dengan tujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda setelah seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel serta memenuhi uji asumsi klasik

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mendukung pencapaian target kerja serta peningkatan produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesempatan memperoleh promosi, pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan serta mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

Secara simultan, kompetensi kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Permata. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari kompetensi individu, motivasi dalam bekerja, dan dukungan perusahaan melalui pengembangan

karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkelanjutan, pemberian motivasi yang tepat, serta penyediaan jenjang karir yang jelas agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa peningkatan kemampuan individu dan dukungan organisasi secara bersama-sama mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

5.Kesimpulan

Kesimpulan dan Saran: Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Permata Kabupaten Bekasi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi motivasi kerja, serta semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara kompetensi individu, motivasi kerja yang tinggi, serta dukungan perusahaan melalui program pengembangan karir. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kompetensi karyawan, membangun motivasi kerja, dan menyediakan pengembangan karir yang berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja serta pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. Jiaganis, 3(2), 2–6.

[2] enjellina, Syawaluddin, P. (2020). Pengaruh Kinerja dan Komitmen terhadap Budaya Organisasi. 6(1).

[3] Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rawat Inap. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, 5(1), 38–46.

[4] Herzberg. (1996). Teori Motivasi. Paper Knowledge: Toward a Media History of Documents, 2018, 8–31.

[5] Hidayat, M. B., Sembiring, Z., & Al-washliyah, U. M. N. (n.d.). Pengaruh Orientasi dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Cabang Medan Timur, 9–19.

[6] Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Manager: Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 329.

[7] Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104.

[8] Karyawan, K., Nata, P. T., & Sejahtera, B. (2022). Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Work Discipline PT. Nata Bersaudara Sejahtera. 2(3), 567–574.

[9] Kurniasari, R., Bilgah, B., & Shafira, A. D. (2020). Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja

terhadap Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat. Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 9(1), 59–67.
[10] Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.
[11] Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(1), 81.
[12] Nurdin, N., Djuhartono, T., Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137–148.
[13] Panggabean, J. F. A. (2022). Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Medan Area-1. JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA, 6(2).
[14] Perfetkif, D. E. C. Media Indonesia. (2009). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 11(1), 38–45.
[15] Prihantoro, N., & Sunarno, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. 1(4), 431–440.
[16] Siregar, E. (2022). The Effect of Work Discipline, Career Development, and Indirect Compensation on the Performance of Employees. 3(5), 713–722.
[17] Swandari. (2016). Jurnal EMAS. 2(1), 51–70.
[18] Syaputra, A. M. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Evaluasi Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung).
[19] Violita, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel 88 Embong Malang di Surabaya. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1–79.
[20] Sujarweni, V. W. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.