

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MICRO GREENS INDONESIA

I Gusti Ngurah Tresna Diva Prayoga^{1*} | Nengah Landra² | I Gusti Ayu Imbayani³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: neediva5@gmail.com

Abstract: Penelitian ini meneliti pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Micro Greens Indonesia, yang dipicu oleh penurunan kinerja karyawan akibat fluktuasi realisasi penjualan pada 2021–2023 serta permasalahan seperti proses kenaikan pangkat yang lama, insentif yang tidak merata, dan ketidaksesuaian penugasan kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, data dikumpulkan melalui kuesioner dari 32 karyawan dan diuji dengan uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga direkomendasikan perbaikan dalam sistem kenaikan pangkat, pemberian insentif yang lebih adil, serta penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan.

Kata kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi, bisnis mengalami persaingan yang ketat, sehingga perusahaan harus merencanakan sumber daya manusia (SDM) berkualitas untuk mencapai keunggulan. SDM berperan penting dalam keberhasilan organisasi, termasuk dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan, yang mencakup hasil kerja dan perilaku, menjadi faktor utama dalam menentukan pertumbuhan perusahaan (Afandi, 2021). Penelitian ini dilakukan pada PT. Micro Green, sebuah perusahaan manufaktur di Badung, Bali, yang mengalami penurunan kinerja dari laporan realisasi penghasilan serta target sejak 2021-2023.

Tabel 1

Target dan Realisasi Penjualan PT. Micro Greens Indonesia

Tahun	Target Penjualan (Rupiah)	Realisasi Penjualan (Rupiah)	Presentase (%)
2021	900.000.000	576.133.000	64%
2022	800.000.000	810.176.000	101%
2023	900.000.000	652.271.000	72%

Sumber: PT. Micro Greens Indonesia Tahun 2021 – 2023

Berdasarkan Tabel 1, data absensi karyawan Dua Tiga Caffe Ubud selama tahun 2022 menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran sebesar 6,66%, dengan fluktuasi yang signifikan setiap bulan. Tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Maret (4,90%), sementara tingkat tertinggi tercatat pada bulan Juni (7,60%).

Menurut Flippo (2022), tingkat absensi di atas 3% hingga 10% dikategorikan buruk, sehingga perlu perhatian khusus. Berdasarkan wawancara dengan HRD, keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan sering disebabkan oleh alasan pribadi, seperti pulang ke kampung halaman bagi karyawan luar Bali dan mengikuti upacara adat bagi karyawan asli Bali, yang menunjukkan perlunya pengelolaan absensi yang lebih efektif.

Berdasarkan Tabel 1, data yang disajikan PT. Micro Green Indonesia menunjukkan fluktuasi kinerja. Pada 2021, realisasi hanya mencapai 64% dari target Rp900 juta, sementara pada 2022 melampaui target sebesar 101%, dan pada 2023 kembali turun menjadi 72%. Rata-rata persentase realisasi selama tiga tahun adalah 79%, mengindikasikan kinerja karyawan yang rendah, yang berpotensi berdampak negatif jika tidak segera ditangani. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan target penjualan yang realistis, menyesuaikannya dengan kondisi pasar, dan membandingkan dengan standar industri.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang bertujuan memastikan karyawan yang kompeten tersedia sesuai kebutuhan organisasi (Manoppo et al., 2021). Fenomena di PT. Micro Green menunjukkan proses kenaikan pangkat membutuhkan monitoring bulanan yang mencakup evaluasi kinerja dan sikap. Ini relevan dari studi yang menjabarkan bila perkembangan karir berkontribusi optimal pada kinerja (Utarindasari & Kumala, 2023; Marina et al., 2023), meskipun ada pandangan berlawanan yang menunjukkan pengaruh negatif (Hapsoro et al., 2022).

Selain itu, motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ialah pendukung untuk bekerja giat guna mencapai hasil maksimal (Patmanegara et al., 2021). Namun, pada PT. Micro Green, insentif hanya diberikan kepada karyawan bidang penjualan, menimbulkan ketidakadilan. Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan insentif dan mengomunikasikan kriteria secara jelas. Penelitian sebelumnya mendukung bila motivasi berkontribusi optimal pada kinerja (Ratnawati et al., 2020; Thang & Nghi, 2022), meskipun ada yang menemukan pengaruh negatif (Dewi & Waruwu, 2023).

Faktor lain adalah budaya organisasi, yang memengaruhi penerapan *knowledge sharing* dan inovasi (Wilianto & Indriyani, 2021). Di PT. Micro Green, ketidaksesuaian pembagian tugas, seperti karyawan bidang *farmer* juga merangkap *driver*, menunjukkan perlunya evaluasi penempatan kerja berdasarkan kompetensi. Ini relevan dari studi yang menampilkan bila budaya organisasi berkontribusi optimal pada kinerja (Basuki et al., 2024; Permadi et al., 2024; Winarsih & Hidayat, 2022), meskipun beberapa penelitian menunjukkan pengaruh negatif (Syanan & Magdalena, 2023).

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori ini dikenalkan Locke (1968) menekankan bila individu termotivasi untuk mencapai tujuan spesifik yang ditetapkan, di mana pemahaman dan komitmen terhadap tujuan tersebut memengaruhi perilaku dan kinerja mereka (Ridho, 2021). Teori ini mengaitkan tujuan yang spesifik, terukur, dan menantang dengan peningkatan kinerja, karena tujuan tersebut mendorong usaha yang lebih besar dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak spesifik (Rachmawati, 2019). Oleh karena itu, keselarasan antara tujuan individu dan organisasi dianggap penting untuk mencapai kinerja yang optimal, khususnya dalam konteks pelayanan publik.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja yang mencakup kuantitas serta kualitas serta berkaitan erat dari target kepuasan konsumen, strategis organisasi, serta kontribusi ekonomi (Budiasa, 2021:14; Mangkunegara, 2019). Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam organisasi, karena kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Rosmalinda & Safrianto, 2021). Lalu kinerja bisa dimaknai menjadi hasil kerja yang sudah diberikan kepada karyawan dalam organisasi (Jeni, 2021) dan dapat dilihat secara konkret sebagai penilaian menyeluruh terhadap hasil kerja di perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Pengembangan Karir

Karir mencakup seluruh pekerjaan dan pengalaman individu sepanjang hidupnya, mencakup pola pekerjaan, posisi, dan aktivitas selama masa kerja (Budiyanto & Wikan, 2020). Pengembangan karir didefinisikan sebagai upaya individu dan organisasi untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, dan kesiapan individu menghadapi perubahan di lingkungan kerja yang dinamis (Baruch, 2020). Pengembangan karir juga bertujuan membantu karyawan mencapai kemajuan maksimal (Sutoro, 2019:134), melalui kombinasi pelatihan dan perencanaan sumber daya manusia (Sihombing & Gultom, 2019), sekaligus memastikan ketersediaan karyawan untuk mengisi posisi kosong di masa depan (Yolinza & Marlius, 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi, bersumber dari kata “*movere*” dimaknai sebagai penggerak atau dukungan, merupakan upaya guna mengarahkan potensi setiap orang supaya mau bekerja dengan maksimal untuk meraih target organisasi (Pribadi Agung, 2019:65). Motivasi mencakup skema yang menginspirasi, meningkatkan stamina, kemampuan kerja, dan ketenangan jiwa karyawan dalam melaksanakan tugas (Asmawiyah et al., 2020). Proses ini mendorong individu untuk mencapai tujuan, baik secara positif maupun negatif, dengan memicu tindakan berdasarkan kebutuhan, keinginan, dan tujuan (Wahyudi & Tupti, 2019). Dalam organisasi, motivasi juga melibatkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, dukungan, dan bimbingan untuk mencapai

sasaran (Ompusunggu & Simanjuntak, 2020). Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan yang membuat individu semangat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya (Rosmaini & Tanjung, 2019), yang pada dasarnya merupakan faktor pendorong internal yang memicu dan mengarahkan tingkah laku seseorang.

Budaya Organisasi

Budaya perusahaan adalah asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi untuk menyelesaikan masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dianggap sah, dan diinstruksikan kepada karyawan sebagai pedoman merasa, berpikir, dan memandang masalah (Schein dalam Tuala, 2020:1). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang menggabungkan setiap SDM untuk berhadapan pada integrasi internal serta rintangan eksternal, maka anggotanya perlu mengerti nilai-nilai tersebut serta berperan yang sesuai (Arsulawareni, 2020). Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sistem nilai yang tumbuh dalam organisasi, menjadi aturan dan pedoman untuk bertindak serta berpikir untuk meraih target (Megantara et al., 2019). Selain itu, budaya organisasi mencakup prediksi, pemahaman, serta pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi, di mana tiap anggotanya perlu berperan selaras dengan budaya untuk diterima di lingkungannya (Maesofhani & Lutfi, 2019).

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Utarindasari & Kumala (2023), Aniarti (2022), Bupu & Wardani (2024), dan Marina dkk. (2023) menunjukkan bila pengembangan karir berkontribusi optimal pada peningkatan motivasi, keterampilan, serta produktivitas karyawan. Pengembangan karir yang terstruktur dapat memberikan kejelasan dalam jalur promosi, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, pengembangan karir yang tidak adil atau kurang transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat kinerja karyawan. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengembangan karir berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Bupu & Wardani (2024), Ratnawati dkk. (2020), Awidiya & Netra (2021), dan Thang & Nghi (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, dan pencapaian target karyawan. Motivasi kerja bisa bersumber dari aspek internal misalnya kepentingan akan prestasi dan pengakuan, serta faktor eksternal seperti insentif dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, rendahnya keterlibatan karyawan, serta peningkatan tingkat absensi. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Risma dkk. (2021), Rohman dkk. (2021), Permadi dkk. (2024), Basuki dkk. (2024), dan Winarsih & Hidayat (2022) menunjukkan bila budaya organisasi yang tangguh dapat membangun rasa kebersamaan, mengembangkan loyalitas pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang positif mampu memperkuat kolaborasi tim dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun, bila budayanya tidak relevan dari nilai-nilai karyawan bisa menimbulkan konflik, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Melalui asumsi tersebut, diusulkan hipotesis seperti: H₃: Budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia.

METODE PENELITIAN

Pengkajian ini dilaksanakan di PT. Micro Greens Indonesia, yang berlokasi di Jalan Tibung Sari No. 23, Dalung, Kuta Utara, Badung, Bali, dengan fokus pada setiap variabel yang sudah ditetapkan menjadi topik pembahasan. Penelitian menggunakan populasi sebanyak 32 karyawan, di mana seluruh populasi dijadikan sampel (teknik sampel jenuh). Datanya dihimpun dari cara dokumentasi, observasi serta wawancara juga memakai kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden. Untuk menganalisa datanya melalui pengujian reliabilitas, validitas, regresi linier berganda, deskriptif, juga asumsi klasik (multikolinearitas, heteroskedastisitas serta normalitas). Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan), serta pengukuran koefisien determinasi (R^2) untuk menentukan dampak dari setiap variabel. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Seluruh indikator pengkajian ini dianggap valid karena setiap item pernyataan variabelnya bernilai korelasi diatas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Setiap pertanyaanya menghasilkan *Cronbach Alpha* bernilai diatas 0,70, yang menunjukkan keandalan kuesioner.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan persamaan yang dihasilkan memenuhi syarat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*), dilaksanakan uji asumsi klasik. Memastikan temuan layak diterapkan pada sampel yang lebih luas adalah tujuan dari uji asumsi tradisional.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,42218501
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Tabel 2 menampilkan tingkat signifikansi 2-tailed sejumlah 0,120 diatas 0,05. Model regresi memenuhi asumsi normalitas dan dapat dipercaya untuk interpretasi dan pengambilan keputusan karena menunjukkan bahwa sisa data menyebar normal.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,877	4,333		0,664	0,512		
	Pengembangan Karir	0,470	0,212	0,275	2,221	0,035	0,993	1,007
	Motivasi Kerja	0,672	0,229	0,405	2,935	0,007	0,796	1,256
	Budaya Organisasi	0,554	0,170	0,451	3,268	0,003	0,798	1,253
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Tabel 3 menampilkan bila tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas berlandaskan VIF (< 10) & Tolerance (>0,1) pada variabel bebas. Diasumsikan model regresi ini layak untuk diteliti lebih lanjut karena variabel-variabel independennya tidak menunjukkan hubungan linier yang kuat.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,410	2,828		1,913
					0,066

	Pengembangan Karir	-0,232	0,138	-0,303	-1,680	0,104
	Motivasi Kerja	-0,064	0,150	-0,087	-0,430	0,671
	Budaya Organisasi	0,018	0,111	0,033	0,166	0,870
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Tabel 4 menampilkan tiap variabel bebas bernilai sig diatas 0,05. Hasilnya, model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan analisis regresi dapat berjalan tanpa dipengaruhi oleh heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,877	4,333		0,664	0,512
	Pengembangan Karir	0,470	0,212	0,275	2,221	0,035
	Motivasi Kerja	0,672	0,229	0,405	2,935	0,007
	Budaya Organisasi	0,554	0,170	0,451	3,268	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Melalui table tersebut, bisa dibuat persamaanya berupa:

$$Y = 2,877 + 0,470X_1 + 0,672X_2 + 0,554X_3 + e$$

- 1) $\beta_1 = 0,470$ Nilai koefisiennya menampilkan Pengembangan Karir berkontribusi positif pada Kinerja Karyawan.
- 2) $\beta_2 = 0,672$ Nilai koefisiennya menampilkan Motivasi Kerja berkontribusi positif pada Kinerja Karyawan.
- 3) $\beta_3 = 0,554$ Nilai koefisiennya menampilkan Budaya Organisasi berkontribusi positif pada Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,592	3	81,864	12,603	0,000 ^b
	Residual	181,876	28	6,496		
	Total	427,469	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja						

Dari table tersebut, diasumsikan bila setiap variabel bebasnya dengan simultan berdampak pada kinerja karyawan, dari nilai F hitung diatas F tabel serta sig

di bawah 0.05, yang mengindikasikan kontribusi kuat ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,758 ^a	0,575	0,529	2,549
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Melalui Tabel 7, variabel independen berkontribusi senilai 52,9% pada kinerja pegawai (Y) yang menghasilkan *Adjusted R Square* sejumlah 0,529. Ini menampilkan seberapa baik model regresi bisa mengilustrasikan kaitan antar tiap variabel.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,877	4,333		0,664	0,512
	Pengembangan Karir	0,470	0,212	0,275	2,221	0,035
	Motivasi Kerja	0,672	0,229	0,405	2,935	0,007
	Budaya Organisasi	0,554	0,170	0,451	3,268	0,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Hasil uji dampak antar variabel bebas serta terikat diinterpretasikan sebagai berikut, melalui analisa regresi yang ditampilkan pada tabel 7.

- 1) Pengembangan Karir berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan, dengan koefisien beta 0,470, t-hitung 2,221, serta sig 0,035 ($p < 0,05$). Diasumsikan H1 diterima.
- 2) Motivasi Kerja juga berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan, dengan koefisien beta 0,672, t-hitung 2,935, serta sig 0,007 ($p < 0,05$). Diasumsikan H2 diterima.
- 3) Budaya Organisasi berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan, dengan koefisien beta 0,554, t-hitung 3,268, serta sig 0,003 ($p < 0,05$). Diasumsikan H3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai dampak signifikan positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan jalur karir yang jelas dan program pengembangan yang terarah cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Pengembangan karir membagikan peluang pada setiap pegawainya untuk terus belajar, mengembangkan kemampuan, dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Utarindasari dan Kumala (2023) menjelaskan bahwa pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Aniarti (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir yang terstruktur membantu karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong mereka bekerja lebih baik. Bupu dan Wardani (2024) menemukan bahwa program pengembangan karir yang jelas memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Marina dkk (2023) menegaskan bahwa pengembangan karir yang efektif tidak hanya mengembangkan kinerja seseorang namun bisa mendukung pertumbuhan organisasi dengan keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menampilkan bila motivasi kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia. Motivasi yang tinggi memberikan dorongan kepada pekerjanya untuk bekerja lebih maksimal dalam meraih target perusahaan. Dengan motivasi yang memadai, karyawan cenderung mempunyai semangat kerja yang besar dan mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaan mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi, efektivitas, serta kualitas hasil kerja yang bisa berpartisipasi untuk pencapaian target perusahaan.

Penelitian terdahulu memperkuat temuan ini. Bupu dan Wardani (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Ratnawati dkk (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Awidiya dan Netra (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja yang diberikan melalui penghargaan dan pengakuan berdampak signifikan pada kinerja. Thang dan Nghi (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisisnya menghasilkan bila budaya organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia. Budaya organisasi yang tangguh akan mewujudkan lingkup pekerjaan dengan nyaman, dimana pegawainya akan termotivasi, terinspirasi serta nyaman untuk bekerja lebih maksimal. Dengan

nilai-nilai yang jelas dan panduan perilaku yang konsisten, budaya organisasi meningkatkan rasa kebersamaan, komitmen, dan produktivitas dalam tim. Hal ini memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal dalam meraih target organisasi.

Penelitian sebelumnya mendukung temuan ini. Risma dkk (2021) menyebutkan bila budaya organisasi yang tangguh berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan kohesi tim. Rohman dkk (2021) menyatakan bila budaya organisasi yang adaptif serta inklusif membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja. Basuki dkk (2024) menemukan bahwa budaya organisasi yang baik mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi lebih besar. Permadi dkk (2024) serta Winarsih dan Hidayat (2022) menegaskan bahwa budaya organisasi yang selaras dengan nilai-nilai karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Micro Greens Indonesia, dimana penerapan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan semakin tingginya motivasi kerja, semakin meningkat pula produktivitas dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Terakhir, budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Limitasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya meneliti tiga variable pengembangan karir, motivasi kerja, dan budaya organisasi meskipun masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di satu lokasi dengan sampel terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke tempat atau sektor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafra Publishing.
- Aliyah, M., & Mansyur, A. (2023). Effect of culture and job satisfaction on organizational commitment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1771–1780. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Aniarti, N. A. (2022). Influence of motivation and career development on employee performance at PT. Pixel Perdana Jaya. *International Journal of Innovative*

- Science and Research Technology*, 7(2), 707–711.
- Arsulawaneri, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 128–143.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Asyifa, H., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Support. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(3), 60–71.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.295>
- Awidiya, K. R., & Netra, I. G. S. K. (2021). The influence of work motivation, compensation, and work environment on employee performance in the housing and land areas of Denpasar City. *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 232–234. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.6.1092>
- Baruch, Y. (2015). Career development: Multilevel perspective. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (pp. 128–134).
- Basuki, R., Panggabean, M. S., & Warsindah, L. (2024). The effect of organizational culture on employee performance mediated by person-organization fit, organization commitment, and employee engagement in the millennial generation in companies Badan Usaha Milik Negara. *International Journal of Science, Technology & Management*, 5(2), 405–410.
- Bilqis, S., Kurniawan Putra, B. A., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Bupu, Y. Y., & Wardani, D. (2024). The influence of career development, work motivation, and work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 16(2), 113–128. <https://doi.org/10.35384/jime.v16i2.559>
- Cahyaningrum, W., & Prabowo, R. H. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 11(2).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi. (2022). Motivasi, pelatihan kerja,

- pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dewi, A. S., & Waruwu, D. (2023). The effect of work motivation and workload on employee performance in PT. PLN (persero) UPT Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 412–422.
- Elmanda, R., & Nurdin, M. R. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Dyandra Promosindo. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 21(3), 50–61.
- Fahmi, M. R. I., Sriyanto, D., & Safrin, F. A. (2024). Implementasi budaya organisasi BUMN “Akhlaq” dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Medan. *1*(1), 1–16.
- Fuadi, S. N., & Setiawati, T. (2019). The influence of work motivation, organizational culture, and job engagement on employee performance. *International Conference on Technology, Education and Sciences*, 20(8), 193–201.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Universitas Diponegoro.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 12(2), 166–175.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Hendri, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentosa Jaya. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 136–138. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v5i1.2388>
- Jeni, R. S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Maesofhani, C. I., & Lutfi, L. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 3(2), 134–151.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen SDM*. Remaja Rosdakarya.
- Manoppo et al. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap

- kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo. *Repository UPT Perpustakaan*, 1–10.
- Marina, Saluy, A. B., & Kemalasari, N. (2023). The effect of work motivation on career development and compensation on employee performance through job satisfaction as mediation variables. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, 1(2), 63–77.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh motivasi antar pribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1).
- Mindarti, C. S. (2016). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 59.
- Niswaty, R., Dhahri, I., H, N., & Arhas, S. H. (2021). Organizational culture and employee performance case study implementation of work from home. *ICSS 2021*, 603, 652–656.
- Ompusunggu, S. J. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 358–370.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan mediasi semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355–367. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i2.31236>
- Pribadi, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, pendidikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibnas se-Kabupaten Lampung Timur. **Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 13*(1), 65.
- Purnamasari, R. (2019). Determinan goal-setting terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The effect of work motivation and work experience on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109–116.
- Ramadhani, D., & Anisa, I. Z. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah Provinsi Banten. *Jurnal Riset*

- Akuntansi Terpadu, 10(1), 134–148.
- Reynilda. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hative Ambon. *Jurnal Economix*, 8(2), 151–159.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 98, Jilid 1). PT. Prehallindo.
- Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The influence of organizational culture and employee engagement on employees performance at Telkom University, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 75–88. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.268>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosmalinda, R., & Safrianto, A. S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Interpak Global Canindo Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(3).
- Sihombing, S., & Gultom, A. N. (2019). Pengaruh pengembangan karir, semangat kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(1), 111–138.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Erlangga.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutoro. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 131–144.
- Sutrisno. (2019). *The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*. *Jurnal Ad'ministrare*.
- Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 37–49. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.489>
- Thang, D. V., & Nghi, N. Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: The case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Tuala, R. (2020). *Budaya organisasi dan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Utarindasari, D., & Kumala, D. (2023). The influence of training and career



- development on employee performance at PT Tugu Pratama Indonesia. *IJSBM: International Journal of Sharia Business Management*, 2(1), 1–12.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh organizational culture terhadap job performance melalui knowledge sharing pada Jeffri Daniel Consulting Group. *AGORA*, 9.
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). The influence of organizational culture and motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(1), 94–103. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.4331>
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.
- Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada rumah sakit di Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 4(2), 220–236. <https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>