

**HUBUNGAN KUALITAS SDM, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FEVA INDONESIA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

M Risqi Pratama

[mrisqipratama193@gmail.com](mailto:mrisqipratama193@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandyanto

[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human resources (HR) are a vital component within a company. Factors that influence HR include competence, career development, and work motivation. This study aims to examine and analyze both the direct effects of human resource quality, competence, and career development on employee performance, as well as their indirect effects through work motivation. The research was conducted at PT. Feva Indonesia conducted a study with a sample of 36 field employees selected using total sampling, where the entire population was used as the sample. The unit of analysis is PT. Feva Indonesia, focusing on employees in operational roles as respondents. Data analysis and hypothesis testing were carried out using the Partial Least Squares (PLS) approach with SmartPLS 3.0 software.*

*The results indicate that human resource quality has a significant positive effect on motivation. Competence has a positive but insignificant effect on motivation. Career development has a significant positive effect on motivation. Human resource quality has a positive but insignificant effect on performance. Competence has a significant positive effect on performance. Career development has a significant positive effect on performance. Motivation has a positive but insignificant effect on performance. Additionally, human resource quality, competence, and career development each have a positive but insignificant indirect effect on performance through motivation.*

**keywords:** human resource quality, competence, career development, work motivation, employee performance

**I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Setiap organisasi memerlukan sebuah manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki kontribusi produktif setiap orang atau tenaga kerja terhadap perusahaan. Sumber daya manusia penting dalam suatu perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitasnya, perusahaan perlu mengelola manajemen sumber daya manusia secara efektif agar dapat meningkatkan kualitas karyawan di suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia

kegiatan perusahaan tidak akan berjalan bagaimana semestinya.

Seiring dengan semakin tingginya tuntutan dunia usaha, perusahaan dituntut untuk tidak hanya memiliki fasilitas dan teknologi modern, tetapi juga tenaga kerja yang unggul dalam hal kualitas. Kualitas SDM merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Feva Indonesia. Karyawan

Kompetensi yang baik di PT. Feva Indonesia mencakup pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan serta sikap perilaku karyawan. Karyawan di PT Feva Indonesia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan

cepat, cepat dan sesuai target, serta dapat beradaptasi dengan perkembangan teknologi modern. Pengembangan karir menjadi upaya sistematis yang dilakukan individu dan perusahaan guna mencapai kesesuaian antara potensi dan jenjang karir yang tersedia. Dengan dukungan pelatihan dan perencanaan karir yang tepat, karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan performa. Motivasi sendiri adalah dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja dan sikap terhadap tanggung jawab.

PT. Feva Indonesia merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor kontraktor dan pengolahan material. Perusahaan ini bergerak di bidang kontraktor dan produksi pemecah batu. Selain produksi pemecah batu perusahaan ini juga melayani pembelian batu kerikil dan juga pasir. Dengan pengalaman yang luas dalam industri ini, perusahaan ini memiliki peranan yang sangat penting dalam menyediakan berbagai bahan material yang berkualitas seperti tanah, pasir dan aspal. PT Feva Indonesia tidak hanya berfokus pada penyediaan bahan material tetapi juga melakukan diversifikasi layanan. PT Feva Indonesia sudah menjangkau berbagai segmen pasar, mulai dari proyek kecil hingga proyek besar yang melibatkan pemerintah dan swasta. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya permintaan konsumen dan berkembangnya perusahaan tersebut hingga saat ini. PT Feva Indonesia telah beroperasi pada tanggal 13 oktober 2008 yang beralamatkan di Jalan Nasional No. 1, Bungor, Banyuglugur, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68395. Semangat tinggi

kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan tersebut.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen merupakan proses mengatur yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dan pemantauan. Setiap fase ini saling terkait dan berkontribusi dalam menciptakan suatu kerangka kerja yang di inginkan. Dikatakan bahwa, seni berasal dari manajemen yang merupakan salah satu alat yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap pemimpin memiliki cara dan gaya tersendiri dalam mencapai tujuan bisnis yang sangat dipengaruhi oleh kondisi dan karakter pemimpin tersebut.

Menurut Sutrisno (2011:7) “Manajemen sumber daya manusia ialah bagian penting dalam tercapainya tujuan organisasi yang mencakup karyawan, gaji karyawan, pengintegrasian dan pengawasan”. Marwansyah (2012:5) mendefinisikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sebagian orang dalam suatu perusahaan, perekrutan karyawan dan seleksi, pengembangan karir, pemberian imbalan, serta perhatian terhadap kesejahteraan, keselamatan, kesehatan kerja dan hubungan industri”.

### Kualitas SDM

kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah orang atau karyawan yang memiliki pengetahuan,

kemampuan (baik fisik, intelektual, maupun psikologis), serta keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal. Kualitas menurut Sedarmayanti (2016:59) menyatakan bahwa "Kualitas dapat diartikan sebagai ukuran yang menunjukkan sejauh mana berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan telah terpenuhi".

Sedangkan pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut dengan tenaga atau kekuatan (*energy atau power*). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sementara itu, Ndara (2012:12) menyatakan bahwa "Sumber daya yang berkualitas tidak hanya memiliki nilai perbandingan tetapi juga memiliki daya saing, generatif dan inovatif dengan memanfaatkan potensi terbaik seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, bukan sekedar mengandalkan sumber daya fisik seperti bahan mentah, air, energi, dan tenaga fisik".

Menurut Notoatmodjo (2009:16) yang mengatakan terdapat dua acuan dalam melihat kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan. Dengan ini karyawan yang mendapatkan pendidikan secara berencana sesuai dengan prosedur cenderung

lebih bekerja lebih secara profesional. Oleh karena itu, pendidikan dianggap sangat penting dan mempunyai manfaat bukan karena tuntutan pekerjaan dan jabatan yang penting dan mempunyai manfaat bukan karena tuntutan pekerjaan dan jabatan akibatnya dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi yang semakin tahun semakin maju dan semakin ketat persaingannya didalam suatu perusahaan.

2) Pelatihan

Karyawan perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya. Pelatihan ini memerlukan biaya, tetapi biaya ini menjadi investasi jangka panjang di bidang sumber daya manusia bagi perusahaan.

### Kompetensi

Kompetensi merupakan keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan pengetahuan yang telah dimiliki. Kompetensi karyawan bentuk kemampuan untuk mengerjakan suatu hal dengan kompeten dan baik. Wibowo (2016:271) berpendapat "Kompetensi adalah proses menjalankan dan meyelesaikan suatu pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan maupun keterampilan dengan sikap kerja yang terstruktur dan baik". Spencer dalam Moheriono (2014:5) menyatakan bahwa "Kompetensi merupakan sikap dan karakteristik yang dibekali dalam dirinya sendiri untuk

melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki". dapat diberikan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan ciri khas yang dimiliki individu yang berhubungan langsung dengan motivasi kerja, sehingga memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibowo (2018:132) dalam penelitiannya menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan bidangnya sangat penting. pengetahuan karyawan menjadi penentu berhasil tidaknya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

2) Kemampuan atau Keterampilan

sesuatu yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Contohnya adalah kemampuan karyawan dalam memilih cara kerja yang dianggap lebih efektif dan optimal.

3) Sikap perilaku karyawan

Sikap adalah cara seorang karyawan dalam berperilaku saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan aturan perusahaan.

Jika seorang karyawan memiliki sifat yang mendukung tujuan perusahaan, maka secara otomatis ia akan melaksanakan semua tugas yang diberikan dengan baik. Kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap biasanya lebih terlihat dan menjadi ciri khas yang dimiliki seseorang.

**Pengembangan Karir**

Sutrisno (2017:165) mendefinisikan "Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir". Menurut Mu'ah (2017:180) "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan". Bahri (2016:42) mengemukakan bahwa "Pengembangan karir adalah upaya atau langkah-langkah yang di laksanakan oleh seorang karyawan atau pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi karyawan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan". dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan karirnya di perusahaan. Jika seorang karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya maka dapat dipastikan dia akan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan sebagai upaya balas jas atas apa yang telah diterimanya.

Rivai (2008:290) memberikan penjelasan lebih mendalam mengenai indikator-indikator yang berpengaruh terhadap pengembangan karir, yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan karir  
Pengawasan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
- 2) Pengembangan karir individu  
Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
- 3) Pengembangan karir yang di dukung oleh departemen SDM  
Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada karyawannya saja, tetapi juga pada peran dan bimbingan manajer departemen SDM.
- 4) Peran umpan balik terhadap kinerja  
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

### **Motivasi**

Sedarmayanti (2017:154) menekankan bahwa "Motivasi adalah segala hal yang dapat memicu dorongan dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya". Sedangkan Hasibuan (2019:143) mengemukakan "Motivasi adalah tambahan energy yang mendorong seseorang untuk memiliki keinginan bekerja sama, bekerja dengan efektif,

dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan". Sementara itu, Hamali (2018:133) mengemukakan "Motivasi adalah salah faktor pendorong dalam diri seseorang agar lebih bersemangat dan bergairah dalam melakukan sesuatu". Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemampuan untuk memanfaatkan semua kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, sehingga motivasi yang diberikan dapat menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap karyawan dan juga sebagai dorongan untuk memberikan motivasi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan perusahaan.

sutrisno (2019:131) mengungkapkan bahwa terdapat enam indikator motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja  
Ini adalah faktor fisik dan psikologis yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Cohtohnya termasuk kondisi kerja, kerjasama antar rekan kerja serta imbalan yang didapat.
- 2) Prestasi yang dicapai  
Ini adalah catatan mengenai hasil yang diperoleh karyawan dari tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Kesempatan untuk berkembang  
Ini adalah harapan yang wajar dalam diri karyawan untuk ke jenjang yang lebih tinggi.

- 4) Peluang pengembangan karir  
Ini merupakan kegiatan yang berguna untuk pengembangan dan peluang untuk satu tingkat lebih maju.
- 5) Tanggung jawab  
Merupakan sikap karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka.
- 6) Pengakuan orang lain  
Keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari sebelumnya.

### Kinerja

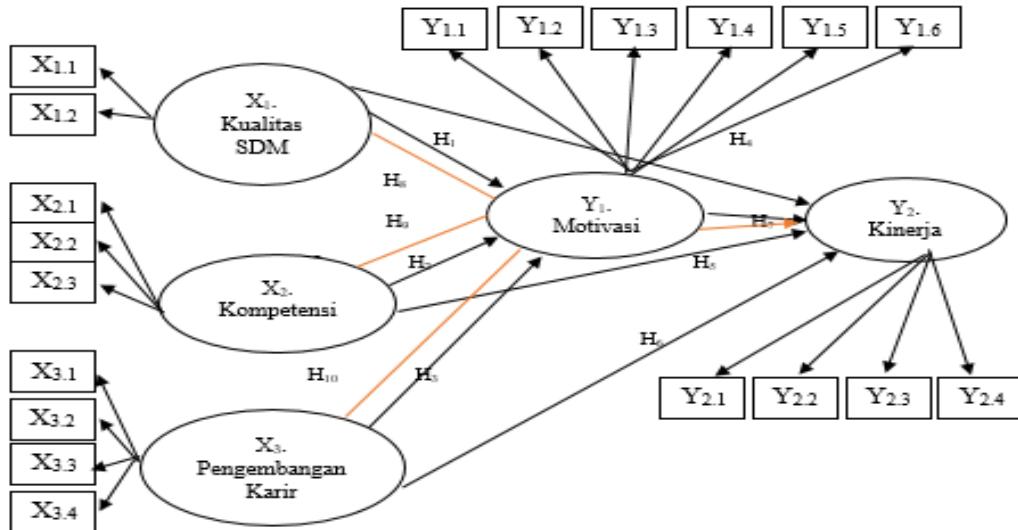
Suyadi Prawirosentono dalam Subekhi dan Jauhar (2012:193) mengemukakan bahwa “kinerja adalah bentuk hasil kerja oleh karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik”. Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Torang (2013:74) mengemukakan bahwa ‘kinerja (*performance*) merupakan bentuk proses kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dengan baik dan kompeten’. Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:61) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.
- 2) Kuantitas kerja  
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan  
Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:60) mengemukakan bahwa “Kerangka konseptual hubungan antar variabel penelitian yang telah dipilih untuk diteliti”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas SDM, Kompetensi, Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan PT. Feva Indonesia dengan fokus pada fungsi mediasi Motivasi karyawan. Keterkaitan antara Kualitas SDM ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Pengembangan karir ( $X_3$ ) dengan Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat melalui interaksi variabel tersebut serta variabel intervening Motivasi ( $Y_1$ ). Berikut gambar kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1,yaitu:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H<sub>2</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- H<sub>4</sub> : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>5</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>6</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H<sub>7</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>8</sub> : Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.
- H<sub>9</sub> : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

H<sub>10</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Arikunto (2010:106) mengemukakan “rancangan penelitian adalah bentuk keseluruhan penelitian yang telah dirancang untuk dijadikan pedoman dalam meneliti sesuatu”. Rancangan penelitian ini di mulai dari start kemudian mengkaji tiga variabel, variabel bebas yaitu Kualitas SDM, Kompetensi, Pengembangan Karir kemudian variabel terikat kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu motivasi. Kemudian data akan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan karyawan PT. Feva Indonesia di Kecamatan Banyuglugur. Pengolahan data kemudian akan dilakukan dengan cara penarikan kesimpulan dan saran untuk

menjelaskan penelitian yang dilakukan.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, dimulai dari bulan Maret sampai bulan Mei 2025. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Feva Indonesia di Kecamatan Banyuglugur, yang beralamat di Jl. Nasional No.1 Bungor, Kecamatan Banyuglugur, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur (68359).

### Populasi dan Sampel

Sugiono (2020:126) menyatakan "Populasi merupakan kajian dalam wilayah tertentu. penelitian ini mencakup objek maupun subjek yang memiliki sifat maupun karakteristik yang akan ditarik kesimpulannya.". Dalam penelitian ini Populasi yang dipilih adalah karyawan PT. Feva Indonesia sebanyak 36 karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

Sugiyono (2019:127) berpendapat bahwa " Sampel merupakan bagian kecil dari populasi dengan ciri tertentu". Metode yang digunakan dalam studi ini adalah *Non probability Sampling* dengan penggunaan sampel total atau sampel jenuh. Sugiyono (2021:133) mengemukakan bahwa "Sampel jenuh adalah bentuk sampel yang jika ditambah jumlahnya tidak akan meningkatkan representasi, sehingga tidak akan memenagruhi hasil informasi". Berdasarkan jumlah populasi pada PT. Feva Indonesia maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh (sensus) dengan berdasarkan jumlah populasi yang kurang dari 100 orang.

Sampel dalam penelitian ini yaitu 36 orang karyawan PT. Feva Indonesia.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

### Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua informasi yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah teknik analisis jalur yang memanfaatkan alat analisis *Partcial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat ini berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sepanjang penelitian.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT. Feva Indonesia yang berjumlah 36 orang karyawan.

### Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas digunakan sebagai Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuesioner. *Convergent Validity* merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi pernyataan dengan konstruknya. Untuk mengetahui Validitas Konvergen bisa mengukur dari nilai *Loading factor, community dan nilai Average variance Extracted (AVE)*. Standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah *Loading factor >0,7, community >0,5* dan *Average Variance Extracted (AVE) >0,5*.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach 0,70. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut sudah reliabel.

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel penelitian	Cronbach's Alpha	Average variance Extracted (AVE)	Keterangan
X <sub>1</sub> . Kualitas SDM	<b>0,849</b>	<b>0,869</b>	Valid
X <sub>2</sub> . Kompetensi	<b>0,787</b>	<b>0,702</b>	Valid
X <sub>3</sub> . Pengembangan Karir	<b>0,905</b>	<b>0,781</b>	Valid
Y <sub>1</sub> . Motivasi Kerja	<b>0,913</b>	<b>0,698</b>	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0,926</b>	<b>0,819</b>	Valid

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2018:28) menyatakan “Uji normalitas sangat penting dilakukan untuk pengujian terhadap variabel lain dan menguji normalnya distribusi variabel”. Berdasarkan teori tersebut, nilai yang diterapkan dalam penelitian ini adalah antara -2,58 hingga 2,58.

##### **Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa “Uji multikolinieritas dilakukan dalam penelitian untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variabel bebas”. Model persamaan struktural digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara satu

variabel independen dengan variabel independen lainnya. Semisal terdapat korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak tegak lurus. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas dalam penelitian yang tidak memiliki korelasi satu sama lain, uji multikolinearitas dilakukan untuk menganalisis nilai *varians Inflation Factor (VIF)*.

##### **Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa “Goodnes of fit dilakukan untuk mengevaluasi suatu model penelitian sesuai dengan keadaan lapangan atau belum”. Uji GOF dapat dipahami sebagai pengujian untuk menilai kesesuaian model persamaan struktural. Tujuan

dilakukannya uji ini adalah untuk memeriksa apakah distribusi data dari sampel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Hair *et al.*, (2018:176) menekankan bahwa “Secara umum, indeks kecocokan memiliki kriteria yang harus dipenuhi agar suatu model structural dapat diuji dan dianggap sesuai”.

Kategori fit indeks pada penelitian ini adalah:

- 1) Apabila nilai SRMR kurang dari 0,09 maka bisa dinyatakan sesuai.
- 2) Apabila nilai *Chi-Square* kecil maka bisa dinyatakan sesuai.
- 3) Apabila nilai NFI lebih dari 0,5 maka bisa dinyatakan sesuai.

**Tabel 2.**  
**Goodness Of Fit (GOF)**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
<b>SRMS</b>	0.081	0.081	< <b>0.10</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d- ULS</b>	1.235	1.235	> <b>0.05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d_G</b>	1.797	1.797	> <b>0.05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>Chi-Square</b>	273.830	273.830	<b>Diharapkan Kecil</b>	<i>Good Fit</i>
<b>NFI</b>	0.689	0.689	> <b>0,9 (mendekati 1)</b>	<i>Good Fit</i>

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa “uji koefisien merupakan analisis untuk menganalisa variabel eksogen dan endogen dalam penelitian”. Uji koefisien determinasi dalam

penelitian ini digunakan guna menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat setelah diketahui hasil yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan  $R^2$  (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Variabel terikat	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Y <sub>1</sub> . Motivasi	0.875	0.863
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.895	0.863

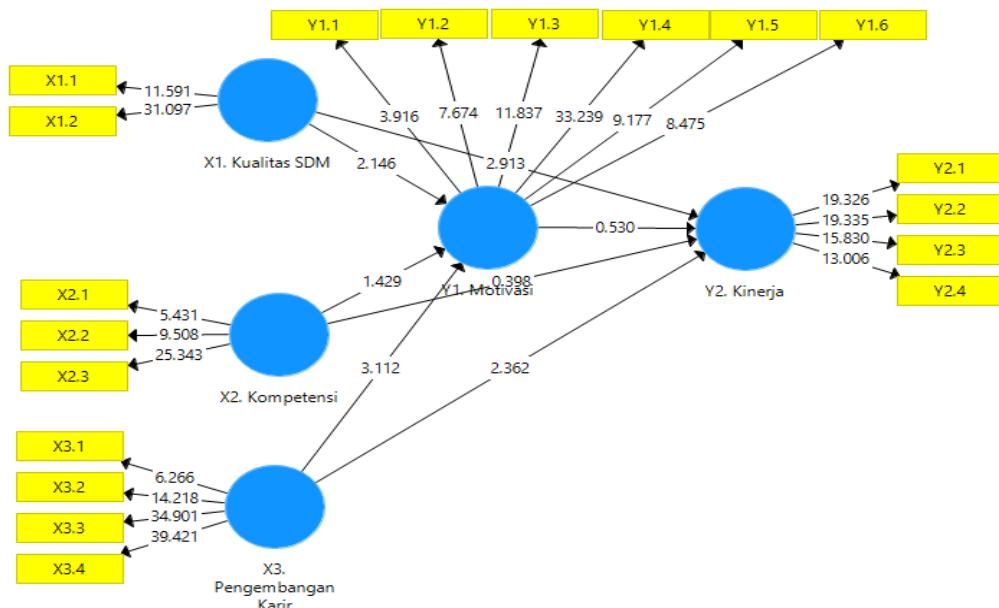
- 1) Variabel Kualitas SDM (X<sub>1</sub>) Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Motivasi (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,863 (86,3%), sedangkan sisanya 13,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Kualitas SDM (X<sub>1</sub>) Kompetensi (X<sub>2</sub>) Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) dan Motivasi (Y<sub>1</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,882 (82,2%), sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:97), “Pada dasarnya, pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen”. Pengujian ini juga mengukur seberapa besar pengaruh antara

variabel satu dengan yang lainnya. Untuk melakukan pengujian ini, digunakan program SMART PLS 3.0 yang dapat menerapkan dua metode: pengujian hipotesis untuk pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, serta pengujian untuk variabel intervening. Pengujian hipotesis dengan menggunakan

sampel yang valid menunjukkan apakah pengaruh tersebut bersifat positif atau negatif, dan nilai P sebesar 0,05 dapat digunakan untuk menentukan apakah pengaruh antar variabel itu signifikan. Hasil *uji inner model* dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

**Tabel 4.**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values
X <sub>1</sub> . Kualitas SDM → Y <sub>1</sub> . Motivasi	0.207	2.209	<b>0.028</b>
X <sub>2</sub> . Kompetensi → Y <sub>1</sub> . Motivasi	0.234	1.417	<b>0.158</b>
X <sub>3</sub> . Pengembangan Karir → Y <sub>1</sub> . Motivasi	0.549	3.198	<b>0.001</b>
X <sub>1</sub> . Kualitas SDM → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.397	2.877	<b>0.004</b>
X <sub>2</sub> . Kompetensi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.067	0.395	<b>0.693</b>
X <sub>3</sub> . Pengembangan Karir → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.439	2.331	<b>0.020</b>
Y <sub>1</sub> . Motivasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.109	0.535	<b>0.593</b>
X <sub>1</sub> . Kualitas SDM → Y <sub>1</sub> . Motivasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.023	0.498	<b>0.625</b>
X <sub>2</sub> . Kompetensi → Y <sub>1</sub> . Motivasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.026	0.440	<b>0.660</b>
X <sub>3</sub> . Pengembangan Karir → Y <sub>1</sub> . Motivasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.060	0.493	<b>0.622</b>

#### **Pembahasan Uji Hipotesis** **Kualitas SDM Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Motivasi kerja dengan hasil uji statistic menunjukkan sampel yakni positif (0.207), Nilai T-Statistic dengan hasil 2.209 ( $> 1,964$ ) dan nilai P value dengan hasil **0,028** ( $< 0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara Kualitas SDM terhadap Motivasi kerja pada PT. Feva Indonesia adalah **diterima**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang Kualitas SDM meningkat maka Motivasi kerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Kualitas SDM menurun maka Motivasi kerja

karyawan juga akan menurun. Motivasi kerja yang meningkat akan tercipta indikator-indikator Kualitas SDM seperti pendidikan dan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM di PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur dikategorikan baik, dalam artian karyawan PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur beranggapan bahwa selaku karyawan dituntut memiliki jenjang pendidikan yang cukup baik, pelatihan kerja yang cukup, serta sudah berpengalaman dalam bekerja. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh aspek fisik dan aspek non fisik akan tetapi ditentukan oleh pendidikannya dan pelatihannya. Oleh karena itu Kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pendidikan dalam melaksanakan pekerjaan serta pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan. SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

akan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mu'ah (2023) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa Kualitas SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.234), Nilai T-*Statistic* dengan hasil 1.417 ( $>1,964$ ) dan nilai P *value* dengan hasil **0,158** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang kompetensi meningkat maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang kompetensi menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Motivasi kerja yang baik akan tercipta ketika indikator-indikator kompetensi seperti pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, sifat dan motif. Dengan adanya pengetahuan maka karyawan akan memecahkan permasalahan dengan pengetahuan yang dimilikinya. Jika keterampilan seseorang karyawan optimal maka karyawan dapat

memiliki karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Jika sifat atau respon yang dimiliki karyawan tentang perusahaan baik maka karyawan memiliki perilaku dalam melaksanakan tugas. Karyawan akan termotivasi bekerja dengan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karim (2023), Firdaus *et. al.* (2023) dan Heliyana *et. al.* (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

### **Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.549), Nilai T-*Statistic* dengan hasil 3.198 ( $>1,964$ ) dan nilai P *value* dengan hasil **0,001** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **diterima**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir meningkat maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan

bahwa pengembangan karir di PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur dikategorikan baik, kinerja karyawan yang baik akan tercipta indikator-indikator pengembangan karir seperti perencanaan karir, pengembangan akhir individu, adanya dukungan pengembangan karir dari departemen perusahaan, serta umpan balik terhadap kinerja. Dari keempat indikator pengembangan karir tersebut hal itu sebagai upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja dan sebagai salah satu upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih optimal lagi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### Kualitas SDM Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.397), Nilai *T-Statistic* dengan hasil 2.877 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* dengan hasil **0,004** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **diterima**.

Hasil ini mengindikasi bahwa Kualitas SDM mampu dalam

memberikan dampak secara signifikan dalam menentukan kinerja. Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang Kualitas SDM meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Kualitas SDM menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM di PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur dikategorikan baik, dalam artian PT. Feva Indonesia sepenuhnya telah memberikan pelatihan-pelatihan dan jenjang pendidikan yang cukup baik kepada karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasanah (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa "kualitas SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan".

### Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sampel yakni positif (0.067), Nilai *T-Statistic* dengan hasil 0.395 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* dengan hasil **0,693** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang kompetensi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan

sebaliknya jika persepsi karyawan tentang kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Kinerja karyawan yang baik akan tercipta ketika indikator-indikator kompetensi seperti pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, sifat dan motif. Dengan adanya pengetahuan maka karyawan akan memecahkan permasalahan dengan pengetahuan yang dimilikinya. Jika keterampilan seseorang karyawan optimal maka karyawan dapat memiliki karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Jika sifat atau respon yang dimiliki karyawan tentang perusahaan baik maka karyawan memiliki perilaku dalam melaksanakan tugas. Karyawan akan termotivasi bekerja dengan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heliyana *et. al.* (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumastuti (2022), Firdaus *et. al.* (2023) dan Badriyah *et. al.* (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.439), Nilai *T-Statistic* dengan hasil 2.331 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* dengan hasil **0,020** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **diterima**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur dikategorikan baik, kinerja karyawan yang baik akan tercipta indikator-indikator pengembangan karir seperti perencanaan karir, pengembangan akhir individu, adanya dukungan pengembangan karir dari departemen perusahaan, serta umpan balik terhadap kinerja. Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan individu. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kesempatan kinerja karyawan menurunkan *labour turnover*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan dari mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah

kebutuhan penyusunan personalia. Berdasarkan uraian diatas maka sudah jelas bahwa pengembangan karir di sebuah perusahaan sangatlah penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang juga dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kususmastuti (2022) dan Pamungkas (2025) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.109), Nilai *T-Statistic* dengan hasil 0.535 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* dengan hasil **0,593** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasi bahwa jika persepsi karyawan tentang motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Feva Indonesia Kecamatan Bayuglugur dikategorikan kurang baik, dalam

artian motivasi kerja yang ada dikalangan para pekerja tidak maksimal atau tidak termotivasi baik, sehingga kerjasama antar karyawan yang ada tidak berkontribusi secara optimal. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Feva Indonesia yang kurang maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus *et. al.* (2023), Kurniahadi *et. al.* (2023), Badriyah *et. al.* (2024), Heliyana *et. al.* (2024) dan Hasanah (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa “motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”.

### **Kualitas SDM Terhadap Kinerja Melalui Motivasi**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.023), Nilai *T-Statistic* dengan hasil 0.498 ( $>1,964$ ) dan nilai *P value* dengan hasil **0,625** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kualitas SDM terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kurang mampu mediasi pengaruh antara kualitas sdm terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang maksimal akan

meningkatkan efektivitas dan kinerja karyawan. Perusahaan belum sepenuhnya memberikan pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang lebih kepada karyawannya. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja para karyawan PT. Fева Indonesia yang kurang maksimal. Motivasi kerja karyawan akan cenderung menurun apabila karyawan tidak dilatih atau diarahkan terlebih dahulu sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan secara tepat waktu. Maka sebab itu kualitas SDM tidak dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja meski telah dibantu atau dimediasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mu'ah (2023) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa "kualitas SDM berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja".

### Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.026), Nilai T-*Statistic* dengan hasil 0.440 ( $>1,964$ ) dan nilai P *value* dengan hasil **0,660** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kualitas SDM terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Fева Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kurang mampu mediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengetahuan maka karyawan akan memecahkan permasalahan dengan pengetahuan yang dimilikinya. Jika keterampilan seseorang karyawan optimal maka karyawan dapat memiliki karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Jika sifat atau respon yang dimiliki karyawan tentang perusahaan baik maka karyawan memiliki perilaku dalam melaksanakan tugas. Karyawan akan termotivasi bekerja dengan sebaik mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan. Maka sebab itu kompetensi tidak dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja meski telah dibantu atau dimediasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumastuti (2022), Firdaus *et. al.* (2023) dan Herliyana *et. al.* (2024) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa "kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja".

### Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan hasil uji statistik menunjukkan nilai original sample yakni positif (0.060), Nilai T-*Statistic* dengan hasil 0.493 ( $>1,964$ ) dan nilai P *value* dengan hasil **0,625** ( $<0,005$ ). Berdasarkan pengujian

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedelapan yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial antara kualitas SDM terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Feva Indonesia adalah **ditolak**.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kurang mampu mediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Feva Indonesia Kecamatan Banyuglugur dikategorikan kurang baik, dalam artian pengembangan karir karyawan di PT. Feva Indonesia belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan baik secara individu maupun yang didukung oleh departemen. . Maka sebab itu pengembangan karir tidak dapat memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja meski telah dibantu atau dimediasi dengan motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas (2025) dan Kusumastuti (2022) yang dimana hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa “kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja”.

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah variabel Kualitas SDM, variabel Kompetensi dan variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja melalui variabel Motivasi. Sampel yang diambil 36 orang / responden dengan metode sebar kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_1$  diterima);
2. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel Motivasi pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_2$  ditolak);
3. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi pada PT. Feva Indonesia, maka ( $H_3$  diterima);
4. Variabel Kualitas SDM berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel Kinerja pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_4$  diterima);
5. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_5$  ditolak);
6. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_6$  diterima);
7. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_7$  ditolak);
8. Variabel Kualitas SDM berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap

- variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_8$  ditolak);
9. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_9$  ditolak);
  10. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja melalui Variabel Motivasi pada karyawan PT. Feva Indonesia, maka ( $H_{10}$  ditolak);

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk Penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

1. Bagi PT. Feva Indoneia  
Hendaknya perusahaan PT. Feva Indonesia Kecamatan banyuglugur dapat memperhatikan lagi kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Dengan lebih memperhatikan lagi pemenuhan kebutuhan karyawan, dapat memajukan serta mengembangkan

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.  
 Badriyah, N., Pramesti, R. A., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap

perusahaan karena karyawan dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perusahaan PT. Feva Indonesia juga dapat mendorong karyawan dalam berinovasi dan mendukung pengambilan risiko agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaannya.

### 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya penggunaan variabel Kualitas SDM, Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Motivasi dalam peningkatan kinerja SDM.

### 3. Bagi peneliti lainnya

Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai variabel-variabel kualitas sdm, kompetensi, dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel terikat, yang disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan variabel lain selain variabel kualitas sdm, kompetensi dan pengembangan karir untuk mengukur kinerja karyawan melalui motivasi.

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME).* FEB UNARS. Vol 3 (3): 544-557.

- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868>
- Firdaus, A. A., Karnadi, K., & Fandiyanto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pegadaian Kota Probolinggo dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (11): 2585-2600.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3741>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, Joe F Ringle, C. 2018. *Multivariate Data Analysis*. Eight Edition, Cengage Learning EMEA.
- Hasanah, M., Tulhusnah, L., & Fandiyanto, R. (2024). Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non Asn Di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3): 529-543.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4867>
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heliyana, E, Pramesti, R. A & Pramitasari, T. D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (6): 1046 – 1060.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i6.5005>
- Hidayat, M. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. Vol 6 (1): 287-297.
- <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada madrasah tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 3 (3): 306-318.
- <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>
- Kurniahadi, D., Fandiyanto, R., & Anshory, M. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Djatiroti dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (12): 2765-2779.
- <https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4213>

- Kusumastuti, N. K. B., Sutono, S., & Edris, M. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*. Vol 1(3). <https://doi.org/10.36778/jesy.a.v6i2.1172>
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*. Vol 3 (1): 1-9. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i1>
- Manese, L. E., & Mac Donald, B. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 8 (3). <https://doi.org/10.35794/emb.v8i3.30086>
- Mangkunegara, A, P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung: Alfabeta. CV.
- Mu'ah, M. A., Firdawati, Y., Mas'adah, M. A., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. Vol 6 (2): 1621-1635.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, W., Noviantoro, D., & Sutiyantiningsih, T. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Motivasi serta implikasinya pada Kinerja Dosen Fakultas Agama Islam di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kompeten*. Vol 7 (2): 67-79. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v7i2.385>
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.