

Sumber daya manusia yang biasa disebut sebagai karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh tiap perusahaan, karena karyawan memiliki kemampuan untuk berkembang dan menciptakan kinerja yang baik. Meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan efek positif bagi perusahaan itu sendiri. Terlebih dengan adanya pengembangan karir yang jelas serta motivasi yang baik dari perusahaan, maka tidak diragukan lagi dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan dan berdampak positif dari pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Yogyakarta dengan populasi 90 orang karyawan tetap dan sampel sebesar 74 orang. Jenis penelitian ini adalah survey dengan tingkat eksplanasinya menggunakan penelitian eksplanatory reaserch. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, dan analisis jalur (path analysis).

Hasil dari uji hipotesis yang menggunakan analisis jalur menyatakan bahwa H-1 yaitu, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel ($2,878 > 1,9935$). H-2 yaitu, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja dengan membandingkan Thitung dengan Ttabel ($3,872 > 1,9935$). H-3 yaitu, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja ($5,024 > 1,9935$).

Dari hasil rangkuman koefisien jalur dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung antara pengembangan karir terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja yaitu, $0,415 > 0,163$. Dengan hasil tersebut, maka variabel motivasi kerja hanya menjadi variabel moderator yang menguatkan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan tetap PT. Telkom Yogyakarta. Dan belum dapat menjadi variabel mediator.