

Pengaruh Target Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Alam Prima Rasa Medan

The Influence of Work Targets and Career Development on Employee Performance at PT Multi Alam Prima Rasa Medan

Nuraisyah Nasution¹, Yuni Andri Ekawati², Elwardi Hasibuan³, Hablil Ikhwana⁴

^{1,2,3,4}Universitas Alwashliyah

ARTICLE INFO

Article history:

Received 10 October 2026

Revised 15 October 2026

Accepted 17 October 2026

Available online 22 October 2026

Keywords

Work Targets, Career Development, Employee Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work targets and career development on employee performance at PT Multi Alam Prima Rasa Medan in Medan, both partially and simultaneously, as well as to determine the magnitude of the influence of these variables on employee performance. This study employed a quantitative approach with an associative research design while the population and sample included 32 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 26. The results indicate that, partially, work targets have a positive and significant effect on employee performance with a significance value of <0.001 , while career development has no significant effect on employee performance with a significance value of 0.781. Simultaneously, work targets and career development have a significant effect on employee performance with a significance value of <0.001 . The coefficient of determination test shows an Adjusted R Square value of 0.779, indicating that work targets and career development explain 77.9% of the variation in employee

performance, while the remaining 22.1% is explained by other factors outside the research model. Therefore, work targets are the more dominant factor influencing employee performance compared to career development at PT Multi Alam Prima Rasa Medan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh target kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa Medan, baik secara parsial maupun simultan, serta mengetahui besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $<0,001$, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,781. Secara simultan, target kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $<0,001$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,779, yang berarti target kerja dan pengembangan karir mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, target kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan pengembangan karir pada PT Multi Alam Prima Rasa Medan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keberlangsungan usaha di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal dan kecanggihan teknologi yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis sekaligus meningkatkan produktivitas organisasi.

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian target perusahaan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat operasional perusahaan, menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, serta mengganggu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta jenjang jabatan melalui proses yang terencana dan berkelanjutan. Sistem pengembangan karir yang jelas mampu menciptakan kepastian masa depan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena memberikan kesempatan untuk berkembang, meningkatkan kompetensi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang melihat adanya peluang pengembangan karir cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan sikap kerja yang positif, serta berupaya memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Selain itu, pengembangan karir yang transparan dan adil juga mampu menciptakan rasa aman serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap perkembangan karir mereka, maka akan muncul dorongan untuk bekerja lebih optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Di samping pengembangan karir, target kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Target kerja berfungsi sebagai pedoman sekaligus alat ukur dalam menilai pencapaian hasil kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Target kerja yang jelas, realistis, dan terukur dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan adanya target yang tepat, karyawan dapat memahami apa yang harus dicapai sehingga mampu mengarahkan seluruh kemampuan dan upayanya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa target kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek disiplin kerja, produktivitas, serta pencapaian output yang sesuai dengan standar perusahaan. Target kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Efektivitas target kerja juga sangat dipengaruhi oleh adanya sistem evaluasi dan umpan balik yang berkelanjutan. Melalui umpan balik yang jelas dan terstruktur, karyawan dapat mengetahui tingkat pencapaian kerjanya, memahami kekuatan dan kelemahan yang dimiliki, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan performa di masa mendatang. Namun demikian, target kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, bahkan menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun target yang realistis dan seimbang dengan kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, kepuasan terhadap sistem penetapan target kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa bahwa target kerja disusun secara adil dan transparan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja dalam sistem target yang tidak jelas. Target kerja yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan juga

membantu karyawan memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen dan efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan target kerja. Perusahaan dinilai masih kurang optimal dalam memberikan perhatian terhadap pengembangan karir karyawan, terutama terkait transparansi promosi jabatan dan kejelasan jenjang karir. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang memiliki kepastian mengenai masa depan karir mereka sehingga berdampak pada menurunnya motivasi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan juga menghadapi permasalahan dalam pencapaian target penjualan, khususnya pada divisi pemasaran yang menunjukkan bahwa target kerja belum dapat dicapai secara maksimal. Fenomena ini mengindikasikan adanya kendala dalam perencanaan maupun pelaksanaan target kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan kondisi tersebut, target kerja dan pengembangan karir dipandang sebagai dua faktor yang memiliki peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh target kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam menciptakan sistem pengembangan karir yang transparan dan penetapan target kerja yang realistis sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Multi Alam Prima Rasa di Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman serta berlokasi di Komplek Amplas Trade Center Blok Mahoni No. 4-5 Medan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut menerapkan sistem target kerja dan program pengembangan karir yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga dapat memberikan data yang representatif untuk menganalisis hubungan antara target kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Penelitian berlangsung selama kurang lebih sembilan bulan, dimulai dari November 2025 hingga Juli 2026, yang meliputi tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis hasil, hingga penyusunan laporan akhir penelitian. Jadwal penelitian disusun secara sistematis untuk memastikan setiap tahapan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data numerik yang dapat diolah secara statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel target kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu target kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel independen tersebut dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan.

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Multi Alam Prima Rasa di Medan yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan aktivitas operasional perusahaan. Objek penelitian meliputi target kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi

dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 32 responden. Penggunaan teknik sampling jenuh memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi sebenarnya karena seluruh populasi dilibatkan dalam penelitian tanpa adanya pengecualian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang berasal dari sumber data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini tidak menggunakan data sekunder karena fokus penelitian adalah mengukur persepsi, penilaian, dan pengalaman karyawan terkait target kerja, pengembangan karir, serta kinerja mereka di lingkungan perusahaan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei dengan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain kuesioner, wawancara informal juga dilakukan untuk memperoleh informasi tambahan mengenai kondisi objektif perusahaan sehingga dapat memperkuat interpretasi terhadap hasil analisis kuantitatif.

Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan teori-teori yang relevan. Variabel target kerja diukur melalui indikator kejelasan dan pemahaman target, kesesuaian dan ketercapaian target, pengaruh target terhadap disiplin kerja, evaluasi pencapaian target, serta motivasi kerja akibat penetapan target. Variabel pengembangan karir diukur melalui indikator kejelasan kesempatan pengembangan karir, keadilan dan transparansi promosi jabatan, pelatihan dan peningkatan kompetensi, dukungan atasan, serta efektivitas sistem karir. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui pencapaian target kerja, tanggung jawab dan disiplin, inisiatif dalam bekerja, kerja sama, serta ketelitian dan kontribusi terhadap perusahaan. Seluruh indikator tersebut dijabarkan menjadi sejumlah pernyataan dalam kuesioner yang kemudian diukur menggunakan skala Likert.

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian dilakukan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Setelah validitas terpenuhi, dilakukan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Melalui kedua pengujian tersebut, peneliti memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat kelayakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan analisis statistik. Tahap pertama adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat kesamaan varians residual, sedangkan uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antarresidual dalam model regresi. Apabila seluruh asumsi klasik terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan untuk menghasilkan estimasi yang tidak bias dan dapat dipercaya.

Tahap akhir analisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh target kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan melalui pengujian parsial menggunakan uji t, pengujian simultan menggunakan uji F, serta pengukuran koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap kinerja karyawan secara individu, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel target kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan rangkaian metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan target kerja dan pengembangan karir yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan diawali dengan analisis karakteristik responden yang bertujuan memberikan gambaran umum mengenai kondisi karyawan yang menjadi objek penelitian. Dari 32 responden yang diteliti, sebagian besar merupakan karyawan laki-laki sebanyak 25 orang atau 78,13%, sedangkan perempuan berjumlah 7 orang atau 21,88%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 37,50%, diikuti kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 31,25%, dan usia di atas 46 tahun sebesar 28,13%. Dari sisi masa kerja, responden didominasi oleh karyawan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebesar 46,88%, sedangkan sisanya memiliki masa kerja 5-10 tahun dan kurang dari 5 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga dinilai memahami kondisi perusahaan, sistem target kerja, pengembangan karir, serta kinerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Penelitian selanjutnya menganalisis tanggapan responden terhadap variabel target kerja. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap berbagai indikator target kerja yang meliputi kejelasan target, ketercapaian target, pengaruh target terhadap disiplin kerja, evaluasi target, dan motivasi kerja. Mayoritas karyawan menyatakan memahami target kerja yang diberikan perusahaan serta mengetahui apa yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka. Selain itu, target kerja dinilai mampu mendorong disiplin, tanggung jawab, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Walaupun demikian, masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian netral terkait pemberian umpan balik atas pencapaian target kerja, yang menunjukkan perlunya peningkatan sistem evaluasi dan komunikasi hasil pencapaian target oleh perusahaan. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa target kerja telah diterapkan dengan baik dan dipersepsikan positif oleh sebagian besar karyawan.

Pada variabel pengembangan karir, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden juga memberikan penilaian yang relatif baik terhadap kesempatan pengembangan karir yang tersedia di perusahaan. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang, menyediakan pelatihan, dan memperoleh dukungan dari atasan dalam pengembangan kompetensi. Namun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih mendapat penilaian cukup atau netral, khususnya mengenai kejelasan jalur karir, transparansi promosi jabatan, dan efektivitas sistem pengembangan karir. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah berupaya melaksanakan program pengembangan karir, masih terdapat persepsi dari sebagian karyawan bahwa informasi mengenai jenjang karir dan promosi belum sepenuhnya jelas serta transparan. Kondisi ini sejalan dengan fenomena yang diidentifikasi pada latar belakang penelitian bahwa pengembangan karir masih menjadi salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian manajemen perusahaan.

Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap seluruh indikator yang digunakan. Mayoritas karyawan menyatakan mampu mencapai target kerja yang diberikan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, memiliki disiplin kerja yang baik, serta berupaya meningkatkan kualitas pekerjaan secara berkelanjutan. Selain itu, hubungan kerja sama antarpegawai juga dinilai berjalan dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan berada pada kategori tinggi. Karyawan tidak hanya mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, tetapi juga menunjukkan komitmen dan kontribusi yang positif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Ringkasan statistik deskriptif memperlihatkan bahwa variabel Target Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 64,06 dengan standar deviasi 11,25. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 57,94 dengan standar deviasi 11,45, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 65,31 dengan standar deviasi 11,49. Nilai rata-rata yang cukup tinggi pada ketiga variabel menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap target kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Adanya standar deviasi yang relatif moderat juga menunjukkan bahwa terdapat variasi persepsi antarresponden, namun tidak terlalu jauh berbeda.

Sebelum memasuki tahap analisis regresi, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel target kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Hasil tersebut menegaskan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis berikutnya dilakukan melalui pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi seluruh asumsi klasik yang dipersyaratkan. Data penelitian berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, serta tidak terdapat masalah autokorelasi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi tersebut, model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian dinilai layak dan dapat menghasilkan estimasi yang akurat untuk menjelaskan hubungan antara target kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa target kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, besarnya pengaruh masing-masing variabel berbeda. Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t), variabel target kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik target kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Kejelasan target, kesesuaian target dengan kemampuan karyawan, adanya evaluasi yang berkelanjutan, serta motivasi yang muncul akibat target kerja terbukti mampu mendorong peningkatan hasil kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa target kerja merupakan instrumen manajerial yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja.

Sebaliknya, hasil pengujian parsial terhadap variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi

yang diperoleh sebesar 0,781, jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir yang diterapkan perusahaan belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun karyawan memperoleh kesempatan pelatihan dan dukungan dari atasan, mereka belum merasakan bahwa sistem pengembangan karir yang ada benar-benar berpengaruh terhadap performa kerja sehari-hari. Temuan ini dapat disebabkan oleh kurangnya transparansi promosi jabatan, ketidakjelasan jalur karir, atau persepsi bahwa kesempatan berkembang belum sepenuhnya merata di lingkungan perusahaan.

Meskipun secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa target kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, walaupun pengembangan karir secara individu belum menunjukkan pengaruh yang kuat, keberadaannya tetap berfungsi sebagai faktor pendukung dalam membentuk lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, target kerja berfungsi sebagai faktor pendorong utama, sedangkan pengembangan karir berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,779. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 77,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel target kerja dan pengembangan karir yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Besarnya nilai determinasi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Faktor-faktor lain yang kemungkinan memengaruhi kinerja tetapi tidak diteliti antara lain kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta kepuasan kerja.

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa target kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Temuan ini mendukung teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) yang menyatakan bahwa target yang jelas, spesifik, dan menantang akan meningkatkan motivasi serta kinerja individu. Karyawan yang memahami target kerjanya akan lebih fokus, disiplin, serta memiliki orientasi yang jelas terhadap hasil yang harus dicapai. Sebaliknya, pengembangan karir dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan karena kemungkinan belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya oleh seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan transparansi promosi jabatan, memperjelas jalur karir, serta memperkuat program pengembangan kompetensi agar manfaat pengembangan karir dapat dirasakan secara lebih nyata oleh karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efektivitas sistem target kerja yang diterapkan, didukung oleh sistem pengembangan karir yang berkelanjutan, adil, dan transparan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh target kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Target kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 8,344 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,052 ($8,344 > 2,052$) serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan

penerapan target kerja dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $-0,281$ yang lebih kecil daripada t tabel sebesar $2,052$ ($-0,281 < 2,052$) serta nilai signifikansi $0,781$ yang lebih besar dari $0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kinerja karyawan dalam penelitian ini. Target kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $52,034$ yang lebih besar daripada F tabel sebesar $3,35$ ($52,034 > 3,35$) serta nilai signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian, target kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Target kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar $77,9\%$ terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Alam Prima Rasa di Medan. Nilai tersebut ditunjukkan melalui hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square sebesar $0,779$, yang berarti sebesar $77,9\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel target kerja dan pengembangan karir, sedangkan $22,1\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

REFERENSI

- Abrar, M., & Andri, S. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru. *Eco-Buss: Economics and Business*, 7(2), 210–220. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1329>
- Alfiyah, L. S., & Adwia, P. R. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pabrik Kertas Noree Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(10), 105–111. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i10.5076>
- Angel, L., Patty, A., Ohoiwutun, S. K., & Virgo, : R. (2024). Model pengembangan dan kesuksesan karir perempuan tenaga pendidik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pattimura. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7, 185–203. <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/jps>
- Anggraini, D., & Santoso, B. (2023). Pengaruh penetapan target kerja terhadap beban kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 75–85. <https://journal.uui.ac.id>
- Anjarani, A. D., Mulyapradana, A., Dwirainaningsih, Y., & Lestari, F. (2022). Analisis faktor ketahanan kerja dan target kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 75–90. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v1i3.462>
- Career Development. (2023). Pengembangan karir terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Journal of Health (JOH)*, 1(2), 244–252. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781071878783>
- Efendi, M. R., Nuroh, K., & Hakim, A. L. (2025). Perencanaan tujuan dan sasaran evaluasi kinerja. *Journal of Business, Finance and Economics (JBFE)*, 6(2), 60–73. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v6i2.7495>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, L. T., & Suryaunnisak. (2024). Analisis pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi motivasi. *Management Studies and Business Journal*, 1(1), 1–22. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2023). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-06031-2>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hidayat, T., & Rizal, A. (2024). Pengaruh pencapaian target kerja terhadap disiplin dan produktivitas karyawan. *Jurnal Widya*, 5(1), 10–15. <https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.294>
- Hirma, D., Dwi, D., & Amelia, F. (2023). Analisis pelatihan dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(2), 653–665. <https://ejournal.unidha.ac.id>
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Prima Usahatama Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 10–18. <https://journal.msdm.or.id>
- Listrina, E. P., & Selamat. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 88–101. <https://journal.unesa.ac.id>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2023). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001180>
- Manis, L., Makassar, U., Hidayat, N. A., Palisuri, P., & Abubakar, : (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economy Business Development*, 1(1), 6–10. <https://journal.uin-alaudhin.ac.id>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2023). *Introduction to linear regression analysis* (6th ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119578729>
- Noe, R. A. (2023). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1036/9781265077400>
- Putri, A. R., & Wibowo, A. (2024). Penetapan target kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45–56. <https://journal.uin-alaudhin.ac.id>
- Rahman, F., & Abdullah, S. (2023). Strategic alignment dalam penetapan target kerja organisasi. *Jurnal Manajemen Strategis*, 4(2), 20–28. <https://journal.strategy.id>
- Rahmat, Agustin, dan Nada. (2023). Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh dalam penelitian kuantitatif. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(3), 6. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE>
- Rahmawati, N., & Hidayat, A. (2023). Pengukuran target kerja sebagai indikator kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 5(2), 78–89. <https://journal.performance.id>
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh kompensasi, loyalitas karyawan, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 55–68. <https://journal.unikom.ac.id>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.4324/9780136874333>
- Saputri, F. D., Nugraha, A. P., & Syarifuddin. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, target kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 1(4), 210–222. <https://journal.semesta.ac.id>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119942254>
- Siregar, R., Hartono, U., & Dewi, Y. (2024). Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara target kerja dan kinerja. *Journal of Human Resources*, 9(1), 50–60. <https://journal.hr.id>

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Sutrisno, T., & Arsanti, T. A. (2023). Pengaruh goal setting dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inobis*, 7(2), 115–126. <https://inobis.org>
- Wahyuningsih, S., & Effendy, A. A. (2024). Pengaruh target dan reward kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal SINERGI Manajemen*, 1(2), 218–229. <https://journal.sinergi.ac.id>
- Widyawati, S. R., Saraswati, N. P. A. S., & Yuniasari, N. K. P. (2025). Pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(6), 1236–1249. <https://journal.unud.ac.id>
- Wooldridge, J. M. (2023). *Introductory econometrics: A modern approach (8th ed.)*. Cengage Learning. <https://doi.org/10.1007/978-1-305-27288-1>
- Yetti, S., Efi, A., & Faridah, A. (2025). Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai pilar utama kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1709–1722. <https://dinastirev.org>
- Yovana, I. F. (2023). Analisis pengembangan karir karyawan pada PT Semen Indonesia Logistik. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3, 2477–2489. <https://j-innovative.org>
- Zikmi, M. P., & Asnur, L. (2023). Studi kinerja karyawan food and beverage department. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 7(2), 266–271. <https://ejournal.undiksha.ac.id>