

PENINJAUAN PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI COMMUTER PROPERTY CISAUK POINT

Yunita Purnama Sari¹, Abdul Azis²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
yunitaps1306@gmail.com, dosen02241@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

*Career Development, Motivation,
Employee Performance*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.78>

Abstract

This study aims to examine the influence of career development and motivation on employee performance at PT Adhi Commuter Property Cisauk Point. The research method used is quantitative, with a population of 53 employees. The data analysis techniques applied include validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of the analysis show that the multiple regression equation is $Y = 3.964 + 0.368 X_1 + 0.546 X_2$. The correlation coefficient between career development and motivation variables is 0.948, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination is 0.898, meaning that career development and motivation influence employee performance by 89.8%, while the remaining 10.2% is affected by other factors. Based on the t-test hypothesis, the career development variable has a t-value of $2.780 \geq t\text{-table } 2.00758$ and a significance level of $0.008 \leq 0.05$. The motivation variable has a t-value of $3.985 \geq t\text{-table } 2.00758$ and a significance level of $0.001 \leq 0.05$. This indicates that both career development and motivation have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results show an F-value of $220.048 \geq F\text{-table } 3.183$ and a significance level of $0.001 \leq 0.05$, which means that career development and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan konsumen. Perusahaan dituntut untuk

memiliki keunggulan kompetitif, baik melalui inovasi produk dan jasa maupun pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga didapatkan kinerja karyawan yang meningkat. Salah satunya melalui pengembangan karir dan motivasi.

PT Adhi Commuter Property Cisauk Point bergerak di bidang pengembangan property berbasis transportasi massal. PT Adhi Commuter Property Cisauk Point menghadirkan hunian terintegrasi dengan Stasiun Cisauk, dan berkomitmen dalam pengelolaan SDM sebagai pilar utama keberhasilan operasional proyek. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, perusahaan perlu menerapkan strategi pengembangan karir dan motivasi yang tepat agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

Kinerja karyawan yang tinggi menjadi salah satu indikator agar tercapainya tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Menurut Sutrisno (2019:172), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam upaya mencapai target organisasi”. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat menghambat kemajuan bagi perusahaan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja karyawan
PT. Adhi Commuter Property Cisauk Point

Indikator Kinerja Karyawan	Target (%)	Persentase 2023	Persentase 2024	Keterangan
Kualitas	100%	90%	100%	Tercapai
Ketetapan Waktu	100%	75%	85%	Belum Tercapai
Inisiatif	100%	82%	93%	Belum Tercapai
Kemampuan	100%	80%	89%	Belum tercapai
Komunikasi	100%	85%	90%	Belum Tercapai

Sumber: Data berasal dari Personalia PT. Adhi Commuter Properti Cisauk Point

Berdasarkan data tabel diatas penilaian Kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir dari tahun 2023-2024 dimana semua indikator kinerja mengalami kenaikan yang signifikan sebesar 5% sampai dengan 10% namun hanya indikator kualitas memperoleh hasil mencapai target senilai persentase 100%. Guna mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja

sumber daya manusia maka harus dikelola ataupun digerakkan secara efektif dan efisien, salah satunya dengan adanya pengembangan karir bagi setiap karyawan.

Pengembangan karir menurut Kusmawati (2020:78) adalah “upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan karir yang diinginkan”. Pengembangan Karir melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan karir. Pengembangan karir merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu peningkatan ditempat bekerja. Dengan adanya kebijakan pengembangan karir diharapkan para karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tabel 1.2
Survei Pengembangan Karir
PT. Adhi Commuter Property Cisauk Point

No.	Pernyataan	Jumlah (%)			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perencanaan karir yang diberikan perusahaan dilakukan secara rutin dan menyeluruh	7	44%	8	56%
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan jobdesk yang diberikan	10	67%	5	33%
3	Perusahaan memberikan arahan dan evaluasi terhadap kinerja	8	54%	7	46%
4	Perusahan memberikan dukungan yang jelas terhadap pengembangan karir karyawan	12	81%	3	19%
5	Dukungan diberikan secara marteril dan nonmateril	11	70%	4	30%

Sumber: Hasil Pra survei, 2025

Dilihat dari tabel 1.2, Pra Survei pengembangan karir karyawan hampir semua indikator mengenai pengembangan karir mencapai persentase kepuasan diatas 50% hanya ada satu indikator perencanaan karir yang memperoleh 44% dimana indikator perencanaan karir yang menjadi prestasi kinerja karyawan yang diberikan belum dapat maksimal dari apa yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari uraian 1.2 diatas, jika hal ini berkelanjutan akan berdampak buruk bagi keberlangsungan kegiatan perusahaan dalam mencapai visi dan misi sehingga perlu pengembangan karir yang jelas dan nyata untuk meningkatkan kualitas kerja dan motivasi kerja karyawan.

Hal yang harus diperhatikan selain pengembangan karir adalah pemberian motivasi kerja. Motivasi menurut Winardi (2020:35) “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal dan tentunya akan mendukung tercapainya tujuan dari

perusahaan”. Perusahaan perlu melihat karyawan sebagai aset yang berharga, bukan sekedar alat untuk produksi. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk membangun suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan merasa nyaman dan kebutuhan mereka terpenuhi.

Tabel 1.3
Survei Motivasi Karyawan
PT. Adhi Commuter Property Cisauk Point

No.	Pernyataan	Hasil			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya merasa berhasil ketika mampu mencapai target dan tugas dalam pekerjaan	9	60%	6	40%
2.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja	7	47%	8	53%
3.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan posisi karyawan	12	80%	3	20%
4.	Saya melihat adanya peluang yang jelas dan adil untuk kemajuan kenaikan jabatan	8	53%	7	47%
5.	Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dan karir	5	33%	10	67%

Sumber: PT. Adhi Commuter Properti Cisauk Point 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 Hasil Pra Survei menunjukkan Perusahaan memberikan kesempatan dalam pengembangan diri dan karir 33%, dan penghargaan atas prestasi kerja 47%, keduanya di bawah 50%. Sementara itu, tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan posisi karyawan memperoleh hasil yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya mencapai lebih dari 50%. sehingga mampu mendorong motivasi kerja karyawan PT. Adhi Commuter Property Cisauk Point. Namun, pengembangan karir perlu perhatian lebih, karena menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiono (2019:17) “Metode Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif karena penulis menggunakan data yang berupa angka atau skala numerik untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Metode lainnya

yang digunakan motode deskriptif asosiatif metode untuk mendeskripsikan setiap variabel dan sekaligus menganalisis hubungan, pengaruh atau korelasi diantara variabel-variabel tersebut.

Populasi merupakan seluruh jumlah dari objek/subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2019:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan yang berada di PT. Adhi Commuter Property Cisauk Point yang berjumlah 53 orang.

Menurut Sugiyono (2020:81) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sampel diambil jika populasi terlalu besar sehingga tidak memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Sampel harus mewakili populasi agar hasil penelitian dapat di generalisasi”. Dari penelitian ini karena jumlah populasi yang sedikit kurang dari 100 orang, maka dari itu penelitian menggunakan metode sampel jenuh/sensus, menurut Sugiono (2019:85) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel “. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan demikian, seluruh 53 karyawan PT Adhi Commuter Property Cisauk Point dijadikan sampel pada penelitian ini,

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka, penyebaran angket atau kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas dan uji reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), analisis kuantitatif (analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi), dan uji hipotesis (uji t dan uji f).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Karier (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,861	2,039		,006	0,006
	Pengembangan Karir	,868	0,048	0,930	18,122	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 5,861 + 0,868 X1$. Berdasarkan persamaan ini, Nilai Konstanta diperoleh sebesar 5,861 berarti variabel pengembangan karir (X1) tidak mengalami perubahan atau nilai X adalah 0 (nol), maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 5,861 point. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X1) diperoleh sebesar 0,868. Hal ini berarti jika motivasi (X2) memiliki nilai konstanta yang tetap atau tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan 1 (satu) unit yang terjadi pada variabel pengembangan karir (X1) akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,868 point.

Tabel 1.5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengembangan Motivasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,273	1,971		2,168	0,035
	Motivasi	,908	0,046	,939	19,544	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas, didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 4,273 + 0,908 X2$. berarti nilai konstanta diperoleh sebesar 4,273. Hal ini berarti jika variabel motivasi (X2) tidak mengalami perubahan atau nilai X adalah 0 (nol), maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah 4,273 point. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) diperoleh sebesar 0,908. Hal ini berarti jika pengembangan karir (X1) memiliki nilai konstanta yang tetap atau tidak mengalami perubahan, maka setiap perubahan 1 (satu) unit yang terjadi pada variabel motivasi (X2) akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,908 point.

Tabel 1.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,964	1,856		2,136	,038
	Pengembangan Karir	,368	0,132	,394	2,780	,008
	Motivasi	,546	0,137	,565	3,985	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 3,964 + 0,368 X1 + 0,546 X2$. Nilai konstanta sebesar 3,964 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir dan motivasi

diabaikan, maka nilai kinerja karyawan tetap berada di angka 3,964. Pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan

Pengembangan Karir (X1) Nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,368. Ini artinya, setiap kenaikan 1 unit dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,368 point, dengan asumsi variabel motivasi tidak berubah. Serta motivasi (X2) Nilai koefisien regresi untuk variabel ini adalah 0,546. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,546 point dengan asumsi variabel pengembangan karir tidak berubah.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengembangan karir, karena nilai koefisiennya lebih tinggi.

2. Uji Koefisien Korelasi

Arah hubungan pada uji koefisien korelasi ini ditunjukkan oleh nilai positif atau negatif. Sementara itu, kekuatan hubungan ditentukan oleh seberapa besar nilai koefisien korelasi tersebut. Dalam menginterpretasikan hasil uji dari uji koefisien korelasi ini, terdapat pedoman yang menjadi tolak ukur yang digunakan yaitu :

Tabel 1.7
Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Korelasi

Kriteria	Keterangan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:88)

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karier (X1)

Correlations			
		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,930^{**}
	Sig. (2-tailed)		<.001
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,930^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
		N	N
		53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel pengembangan karir (X1) sebesar **0,930** yang terdapat pada rentang interval 0,800 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan tersebut adalah **Sangat kuat**.

Tabel 1.9
Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,939**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	53	53
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi pada variabel motivasi (X2) sebesar **0,939** yang terdapat pada rentang kriteria interval 0,800 – 0,1000 yang berarti tingkat hubungan tersebut adalah **Sangat kuat**.

Tabel 1.10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948^a	,898	,894	2,221

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar **0,948** yang berada pada rentang interval 0,800 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan tersebut adalah **Sangat kuat**.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.11
Hasil Uji Koefisien Korelasi Determinasi Pengembangan Karir (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930^a	,866	0,863	2,525

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* terdapat sebanyak 0,866. Berdasarkan hasil analisis, variabel pengembangan karir (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar **86,6%**. Sisa *persentase* lainnya yaitu 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 1.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja(X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,882	0,880	2,363
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien determinasi atau *R Square* terdapat sebanyak 0,882. Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar **88,2%**. Sisa *persentase* lainnya yaitu 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 1.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,898	,894	2,221
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir				

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,898 menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) secara bersamaan (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar **89,8%**. Sisanya, 10,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji T dalam penelitian ini menggunakan Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut :

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi

- a) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$. Maka hipotesis diterima atau berpengaruh.
- b) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$. Maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.

2) Berdasarkan Nilai Perbandingan t hitung dan t tabel

- a) Jika nilai t hitung $\geq t$ tabel, maka hipotesis diterima atau berpengaruh.
- b) Jika nilai t hitung $\leq t$ tabel, maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.

Perbandingan antara t hitung dengan t tabel perlu dilakukan dengan cara mencari angka t tabel terlebih dahulu. Untuk menentukan t tabel ini dapat dilakukan menggunakan rumus :

$$df = n - k$$

df = 53 - 2

df = 51 atau 2.00758

Keterangan :

df = degree of freedom (T tabel)

n = jumlah sampel atau responden

k = jumlah variabel independent

Tabel 1.14
Hasil Uji t (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,964	1,856		2,136	,038
	Pengembangan Karir	,368	0,132	,394	2,780	,008
	Motivasi	,546	0,137	,565	3,985	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, t hitung yang diperoleh untuk variabel pengembangan karir (X1) adalah **2,780** \geq **2.00758** dan nilai signifikansinya **0,008** \leq **0,05** yang berarti hipotesis untuk variabel pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan **diterima atau berpengaruh**. Sedangkan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh t hitung sebesar **3,985** \geq **2.00758** dan nilai signifikansinya **0,001** \leq **0,05** yang berarti hipotesis pada variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) **diterima atau berpengaruh**.

2. Uji F (Simultan)

Nilai signifikansi yang digunakan pada pengujian ini sebesar 5% atau 0,05. Adapun kriteria yang digunakan untuk uji F adalah :

1) Berdasarkan Nilai Signifikansi

a) Jika nilai sig \leq 0,05. Maka hipotesis diterima atau berpengaruh.

b) Jika nilai sig \geq 0,05. Maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.

2) Berdasarkan Nilai Perbandingannya

a) Jika nilai f hitung \geq f tabel, maka hipotesis diterima atau berpengaruh.

b) Jika nilai f hitung \leq f tabel, maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.

Perbandingan pada f hitung dengan f tabel dapat diketahui dengan cara mencaari nilai F tabel terlebih dahulu. Untuk mendapatkannya dapat dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

$$df_1 = 3 - 1, df_2 = 53 - 3$$

$df_1 = 2, df_2 = 50$ atau $N_1 = 2, N_2 = 50$ (3,183)

keterangan :

df_1 : df pembilang (N_1)

df_2 : df penyebut (N_2)

n : jumlah sampel atau responden

k : jumlah variabel bebas atau terikat

Tabel 1.15
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2171,585	2	1085,792	220,048	,001^b
	Residual	246,717	50	4,934		
	Total	2418,302	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Output SPSS 27 (2025)

Dari hasil uji F diatas, diperoleh nilai F hitung **220,048 \geq 3,183** dan nilai signifikansinya sebesar **0.001 \leq 0,05**, kedua hasil ini membuktikan bahwa hipotesis untuk variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau berpengaruh.

IV. KESIMPULAN

Pengembangan karir (X1) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan (Y) yang dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 5,861 + 0,868 X_1$. Nilai koefisien korelasi pengembangan karir (X1) sebesar 0,930 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi pengembangan karir sebesar 0,866 atau 86,6% sedangkan sisanya yaitu 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji T (parsial) Pengembangan karir adalah t hitung \geq t tabel atau $2,780 \geq 2.00758$ yang berarti hipotesis diterima atau berpengaruh.

Motivasi (X2) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 4,273 + 0,908 X_2$. Nilai koefisien korelasi motivasi sebesar 0,939 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi motivasi sebesar 0,882 atau 88,2%. sedangkan sisanya yaitu 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji T (parsial) motivasi adalah t hitung \geq t tabel atau $3,985 \geq 2.00758$ yang berarti hipotesis diterima atau berpengaruh.

Pengembangan karir (X1) dan motivasi (X2) memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 3,964 + 0,368 X1 + 0,546 X2$. Nilai koefisien korelasi pengembangan karir dan motivasi sebesar 0,948 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi pengembangan karir dan motivasi sebesar 0,898 atau 89,8% sedangkan sisanya yaitu 10,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji F (simultan) pengembangan karir dan motivasi adalah $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $220,048 \geq 3,183$ yang berarti hipotesis diterima atau berpengaruh. hipotesis diterima atau berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli dan Rizki Yudhistira, (2018). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018, ISSN (P): 2460-8696.
- Aden Prawiro Sudarsol, Muhamad Abid, dan Indra Januar Rukmana (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unggul Abadi Di Jakarta, Vol. 3, No.1, Universitas Pamulang
- Aditya Utama, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subianto (2021), Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai, Volume 4, Nomor 1, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
- Almi, Nika, and Abdul Azis. "Peninjauan Secara Kuantitatif Atas Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Agrapana Ananta Indonesia." JURNAL KONSISTEN 2.1 (2025): 235-248.
- Arismunandar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 4, Nomor 1, halaman 30-35.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University). E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Evan Nalendra (2008). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama. Jurnal Jurusan Fakultas Universitas Katolik Soegijapranata.
- Farisi, Salman., & Juli Irnawati. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Jurnal Humaniora, 15-33.
- Felisha, Cindy, and Abdul Azis. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Digi Herba Nusantara Bumi Serpong Damai." JURNAL KONSISTEN 1.4 (2024): 93-104.
- Firmansyah, A., & Mahardika, I. (2018). Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 12, No. 1, halaman 7-10

- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish. Hal. 4.
- Haerofiatna, (2022) Pengaruh Pengembangan Karier dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5 No. 2 Universitas Primagraha.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 158.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). Jurnal Tarbawi, Vol. 2 No. 2, halaman 392-399.
- Hilmawan. Ipan. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Pelatihan Kerja dan Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Verena Multi Finance. Jurnal Rekaman, 93-96.
- Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetiyani, dan Nariah (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi. Jurnal Ekonomi Efektif, 132.
- Juhaeri, and Achmad N. Sholeh. (2024). *TEKNOLOGI KOMPUTER DAN TRANSFORMASI BISNIS*. CV Widina Media Utama.
- Kusumawati, D. (2020). Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 5, No. 1, halaman 75-80.
- Liani, Nenty, and Abdul Azis. "Potret Kinerja Karyawan Berbasis Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Kuantitatif Pada Direktorat Ls&Dm Di Pt. Sampo Insurance Indonesia Jakarta." Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara 2.3 (2025): 2613-2624.
- Manggis, A., Sapta, R., & Sudja, I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 2.
- Manggis, R., Andiani, P., & Nabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis (SENMABIS), Universitas Nusa Putra Sukabumi.
- Mohammad Arifin, Aprianti, Widayanto. (2017) Diponegoro Journal of Social And Political Of Scien Hal 1-9. Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi
- Nela Resta Nurdin, S.L.H.V, Joyce Lapien (2018), Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado, Vol. 6, No. 4 , Universitas Sam Ratulangi Manado
- Nurdin, N. R., & Lapien, S. J. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).
- Permatasari, Retno Japanis., & Dede Supiyan. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo MULTI. Jurnal Ekonomi Efektif, 442-449
- Retno Japanis Permatasari, Dede Supiyan (2020) Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo MULTI, Vol. 2, No. 3 Universitas Pamulang
- Safroni, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media. Hal. 47.

- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. hlm. 83.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7 Nomor 3, halaman 30422-30429.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (hlm. 93)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. (hlm. 17)