

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI MANDIRI SELARAS CABANG GADING SERPONG KABUPATEN TANGERANG

Yatin Suroso<sup>1</sup>, Ibnu Sina<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> yatinsuroso93@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> ibnu.sina@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine The Effect of Work Motivation and Career Development towards Employee Performance at PT. Tri Mandiri Selaras Gading Serpong Tangerang Regency Branch partially and simultaneously. The research method used was a quantitative approach. The type of data used was Primary data, namely the distribution of questionnaires. Data collection at the company PT. Tri Mandiri Selaras Gading Serpong Tangerang Regency Branch, with a population of 112 and a sample of 88. Data analysis using descriptive test analysis, Validity Test, Reliability and classical assumption test including normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis, hypothesis test including partial test (t test) and simultaneous test (f test). The results of this study are that there is a significant positive influence and Motivation on employee performance at PT Tri Mandiri Selaras Gading Serpong Tangerang Regency Branch with a t count of  $12.805 > t$  table 1.987, and reinforced by a determination coefficient value of 65.6%. Career development has a significant and positive effect on employee performance at PT Tri Mandiri Selaras Gading Serpong Branch with a t-count of  $15.137 > t$ -table 1.987, and reinforced by a determination coefficient of 72.7%. Work motivation and career development have a significant and positive effect on employee performance at PT Tri Mandiri Selaras Gading Serpong Tangerang Regency Branch with a F-count of  $130.137 > F$ -table 3.10, and is reinforced by a determination coefficient of 75.4%.*

**Keywords:** *Work Motivation, Career Development, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data Primer yaitu penyebaran kusioner. Pengambilan data di perusahaan PT. Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang, dengan populasi 112 dan sampel 88. Analisis data menggunakan analisis uji deskriptif, Uji Validitas, Reabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan positif dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil thitung  $12,805 > ttabel$  1,987, dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,6%. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil thitung  $15,137 > ttabel$  1,987, dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi

sebesar 72,7%. Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil  $F_{hitung} 130,137 > F_{tabel} 3,10$ , dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,4%.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Pada era modernisasi saat ini, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat dan kurang terstruktur. Hal ini memaksa perusahaan untuk memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengarahkan bidang usaha secara efektif. Untuk dapat bersaing dengan baik, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Bagi perusahaan, sumber daya manusia terdiri dari karyawan dan tenaga kerja yang dimilikinya. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga mencakup hasil yang dicapai melalui keterampilan dan usaha karyawan dalam menghadapi berbagai situasi. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perlu dilakukan peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi tercapai Sembiring (2020) (Pramiasti dan Suryawirawan, 2024).

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Hubungan antara kinerja dan output bersifat positif, yang berarti kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh positif terhadap output perusahaan, dan sebaliknya, kinerja buruk akan menghasilkan output yang tidak memuaskan. Output yang tidak sesuai dengan harapan pelanggan dapat menyebabkan kekecewaan dan risiko terburuknya adalah pelanggan beralih ke kompetitor. Hal ini juga dapat mengakibatkan penurunan penjualan produk atau jasa perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan bahkan meningkatkan kepuasan pelanggan agar

keuntungan yang diperoleh perusahaan dapat meningkat Menurut Rozy (2021) (Pramiasti & Suryawirawan, 2024).

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai pendorong utama bagi pertumbuhan dan pembangunan nasional jelas merupakan faktor kunci dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan politik, serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Irawati (2020) (Destiana, 2023) menekankan bahwa salah satu elemen krusial untuk meningkatkan kualitas pengembangan kompetensi adalah kepemimpinan dalam pelaksanaan pelatihan, yang mencakup koordinasi internal, komunikasi dengan pihak terkait, serta penetapan visi dan nilai-nilai dalam organisasi. Kalejaiye (2015) (Destiana, 2023) mengidentifikasi tujuh isu utama dalam pengembangan SDM di Nigeria, seperti ketidakadilan sosial/gender, dampak kolonialisme, kepemimpinan yang lemah, ketidakstabilan politik, kurangnya infrastruktur yang memadai, buruknya implementasi kebijakan dan proses evaluasi, serta perencanaan SDM yang tidak efektif. Pengembangan SDM yang dipimpin oleh suatu negara sangat penting untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai visi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan peluang pengembangan karir yang memadai. Pengembangan karir tidak hanya mencakup pelatihan keterampilan, tetapi juga pengelolaan jalur karir yang jelas dan terstruktur, yang memungkinkan karyawan untuk melihat potensi mereka dalam berkembang di dalam organisasi menurut (Jamaluddin, dkk., 204). Berdasarkan berbagai teori manajemen sumber daya manusia, seperti teori motivasi Herzberg, pengembangan karir berfungsi sebagai faktor pendorong (motivator) yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan yang serius dalam memberikan

perhatian pada pengembangan karir cenderung memiliki karyawan yang lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan dan pengembangan karir mereka, karena hal ini berdampak langsung pada semangat kerja. Selain itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem kebijakan dan mempertimbangkan efisiensi biaya. Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan akan membuat mereka merasa lebih mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas di perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka untuk berkembang dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT Tri Mandiri Selaras cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang perlu memperhatikan dalam hal motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan semangat mencapai target – target penjualan yang sudah diberikan. PT Tri Mandiri Selaras merupakan perusahaan Distributor Tunggal dan Retailer kendaraan Daihatsu serta produk dan melayani penjualan mobil baru yang berada di Gading serpong Kabupaten Tangerang Masalah mendasar dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan agar karyawan menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat tumbuh dan memberikan motivasi kepada karyawan lainnya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah disepakati organisasi oleh karena itu, Pencapaian target yang telah ditetapkan tergantung dari baik atau buruknya kinerja karyawan,hal ini dapat dilihat dari data KPI sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data KPI PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang Tahun 2021-2023**

Tahun	Key Performance Indicators	Jumlah Karyawan	Bobot	Pencapaian	Skor
2021	Prospek yang berhasil didapatkan	78	25%	30%	8%
	Target Penjualan		25%	45%	11%
	Penyelesaian tugas dan masalah		25%	50%	13%
	Keputusan Pelanggan		25%	63%	16%
	Total		100%		47%
2022	Prospek yang berhasil didapatkan	93	25%	50%	13%
	Target Penjualan		25%	67%	17%
	Penyelesaian tugas dan masalah		25%	65%	16%
	Keputusan Pelanggan		25%	70%	18%
	Total		100%		63%
2023	Prospek yang berhasil didapatkan	108	25%	60%	15%
	Target Penjualan		25%	30%	13%
	Penyelesaian tugas dan masalah		25%	60%	15%
	Keputusan Pelanggan		25%	65%	16%
	Total		100%		49%

Sumber : PT Tri Mandiri Selaras Divisi Sales (2024)

Berdasarkan dari tabel data KPI diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 untuk target penjualan mengalami kenaikan hingga 16% dari tahun 2021, akan tetapi untuk tahun 2023 target penjualan mengalami penurunan hingga 4% . Dengan demikian melihat penilaian diatas untuk karyawan sales non payroll maupun payroll berhak mendapatkan pelatihan maupun jenjang karir yang bagus agar disetiap tahunnya untuk kinerja sales semakin meningkat dan target penjualan bisa tercapai

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading serpong Kabupaten Tangerang**

No	Pernyataan	Ya	Responden	Tidak	Responden	Jumlah
1	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	60%	11	40%	9	20
2	Apakah Asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan dapat menjamin kesehatan dan keamanan karyawan	60%	11	40%	9	20
3	Apakah Atasan sudah memberikan support dengan baik, dan memberikan dukungan dalam bekerja	50%	10	50%	10	20
4	Apakah Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi dalam bekerja	80%	15	20%	5	20
5	Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang	70%	18	30%	2	20

Sumber : Data Pra Survey (2024)

Dari tabel diatas bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, dari hasil pra survei banyak yang menjawab “ Ya “. Selain itu dari pernyataan gaji, bonus dan asuransi kesehatan juga banyak yang menjawab “ Ya “. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan motivasi

dalam bekerja perusahaan harus memberikan gaji ,bonus dan asuransi yang sesuai agar meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Kemudian ditemukan keluhan karyawan yang menyampaikan bahwasannya jenjang karir di PT Tri Mandiri Selaras cabang gading serpong memiliki peluang yang cukup sulit, hal ini dikarenakan keterbatasan jumlah posisi karir yang ada dan tingkat persaingan yang ketat antar karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Pra survey Pengembangan Karir PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang

No	Pernyataan	Ya Responden	Tidak Responden	Jumlah
1	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan?	65%	35%	20
2	Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan?	75%	25%	20
3	Apakah Tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap jenjang karir diperusahaan?	30%	70%	20
4	Apakah perusahaan memberikan kesempatan setepi yang mungkin untuk tumbuh melalui program pelatihan?	50%	50%	20
5	Apakah Lama waktu bekerja diperusahaan dapat memberikan pengaruh dalam pengembangan karir?	65%	35%	20

Sumber : Data Pra Survey (2024)

Dari hasil pra survey diatas untuk prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan terdapat 75% responden menjawab Ya, dikarenakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja salah satunya adalah sistem kompensasi yang sesuai agar membuat suatu dorongan untuk karyawan lebih meningkatkan program kinerja

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016) dalam Sedangkan Menurut kinerja Muhammad Zainur dalam (Putri, dkk., 2023) Kinerja adalah keseluruhan proses kerja seseorang yang hasilnya dapat digunakan untuk menentukan baik atau tidaknya hasil kerja orang tersebut.

Handoko (2015) (Febriyan, dkk., 2023) mengatakan bahwa kinerja (performance appraisal) merujuk pada proses di mana perusahaan

mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Menurut As'ad (2013) dalam (Febriyan, dkk., 2023) kinerja adalah ukuran seberapa sukses seseorang menyelesaikan tugas mereka, yang disebut sebagai tingkat kinerja.

Kinerja menurut Priansa (2014:269) dalam (Aditya, dkk., 2021) adalah tingkat keberhasilan pegawai atau karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:9) dalam (Aditya et., al. 2021) kinerja merupakan pencapaian hasil bekerja pegawai, baik dalam kualitas maupun kuantitas dalam memaksimalkan kewajiban dan beban yang didapatkan.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu

Motivasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi (Alfiyanto Dan Sina, 2024). Sedangkan Tirtayasa (2010) dalam motivasi adalah proses yang mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2009); (Mengkuningtyas, 2021). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2020:143) (Ramayanti dan Syarifuddin, 2021)

Menurut Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan (2020) (Putri, dkk., 2023) bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang dipengaruhi atau didorong untuk memenuhi dan mencapai berbagai kebutuhannya, menggunakan kekuatan dan potensinya sedemikian rupa sehingga membuatnya mau bekerja secara produktif dan aktif bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan komitmennya untuk mencapai sesuatu guna mencapai yang diinginkan. Sedangkan menurut Menurut Siagian (Sutrisno, (2009:110) (Marliani, dkk., 2020) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, menggerakkan, mengaktifkan seseorang untuk mencapai motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan pada seseorang untuk mencapai tujuan kepuasan yang diharapkan

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas (Febrian dan Yanuarti, 2024). Sedangkan Menurut Kadarisman (2012) (Febriyan, dkk., 2023) Pengembangan karier mengacu pada upaya meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Wahyudi (2012:161) (Aditya, dkk., 2021) pengembangan karier merupakan pemberian balas jasa atau prestasi terhadap karyawan yang telah memberikan harapan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Nawawi (2016:99) (Tanjung dan Siagian, 2022), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi jabatan seseorang pekerja dilingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya.

Menurut Simamora (2006) (Rulianti & Nurpriadi, 2023) Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Sedangkan menurut Nawawi (2001) (Aditya, dkk., 2021) mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan sebuah dorongan yang tidak hanya dijadikan sebagai kenaikan jenjang karier yang lebih tinggi tetapi juga sebagai cara guna menaikkan kognitif dan skill agar pegawai atau karyawan tersebut bisa berprestasi dan menjadi pekerja yang dapat bersaing.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan dan keterampilan oleh seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut

##### 2) Uji Reliabilitas

Realibilitas merujuk pada suatu konsep bahwa suatu instrumen dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah memadai. Reliabilitas mengacu pada tingkat kepercayaan sesuatu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach's Alfa  $> 0,60$ . Sedangkan jika sebaliknya dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2011)

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh dari hasil

observasi berdistribusi dengan normal atau tidak yang dapat dilakukan dengan Analisis Grafik dan Uji Statistik, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 %. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal dan apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak berdistribusi normal. (Ramayanti dan Syarifuddin, 2021).

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah variabel bebas atau variabel terkait dengan apakah mempunyai pengaruh yang kuat atau tidak. Dalam (Ramayanti dan Syarifuddin, 2021).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Dasar analisis scatterplot adalah jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam (Nandafriksa dan Marhandri, 2021).

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2013:270) (Zainuddin, dkk., 2024), analisis regresi linier sederhana merupakan suatu alat analisis Digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Dalam (Febriyan, dkk., 2023) Uji persamaan regresi berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan linieritas antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan

d. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square sebesar 0,994

e. Uji Hipotesis

Dalam (Marliani, dkk., 2020) Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak dilakukanlah uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,722	0,209	Valid
2	0,734	0,209	Valid
3	0,800	0,209	Valid
4	0,800	0,209	Valid
5	0,850	0,209	Valid
6	0,852	0,209	Valid
7	0,893	0,209	Valid
8	0,893	0,209	Valid
9	0,901	0,209	Valid
10	0,871	0,209	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,209), sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian untuk hasil kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Pengembangan Karir (X2)**

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,799	0,209	Valid
2	0,878	0,209	Valid
3	0,835	0,209	Valid
4	0,821	0,209	Valid
5	0,667	0,209	Valid
6	0,743	0,209	Valid
7	0,797	0,209	Valid
8	0,801	0,209	Valid
9	0,674	0,209	Valid
10	0,664	0,209	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,209), sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian untuk hasil kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja (Y)**

Pernyataan	R hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,844	0,209	Valid
2	0,888	0,209	Valid
3	0,828	0,209	Valid
4	0,820	0,209	Valid
5	0,901	0,209	Valid
6	0,912	0,209	Valid
7	0,858	0,209	Valid
8	0,883	0,209	Valid
9	0,887	0,209	Valid
10	0,855	0,209	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, seluruh item pernyataan variabel kinerja (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,209), sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian untuk hasil kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,950	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,919	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,963	0,600	Reliabel

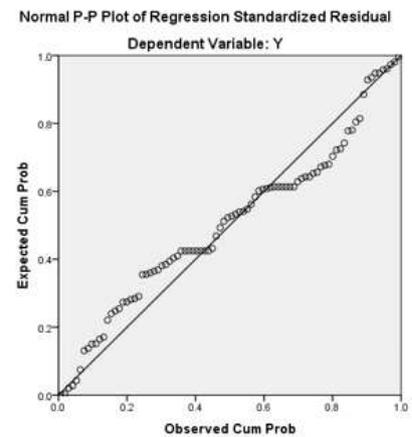
Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan

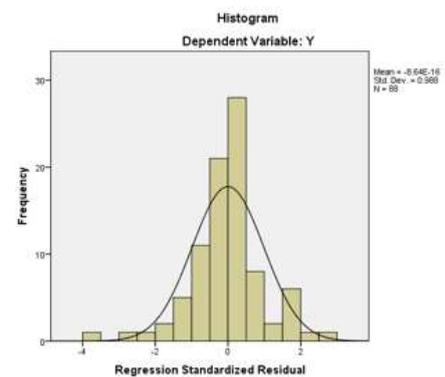
kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



**Gambar 4.2 P-Plot**



**Gambar 4.3 Histogram**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,37285913
Most Extreme Differences	Absolute	0,114
	Positive	0,114
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,00 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,182 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		0,182

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. Based on 10000 samples tables with starting seed 20000000.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,06 > 0,05$  , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

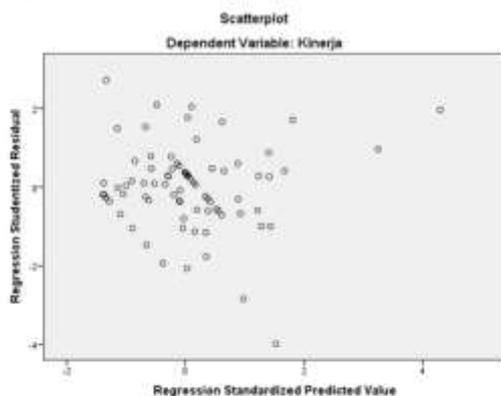
Tabel 4.13  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	2,326	1,104			2,089	0,542
Motivasi Kerja	0,284	0,067	0,309	1,635	0,663	0,281
Pengembangan Karir	0,573	0,098	0,501	5,573	0,689	0,281

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil uji multikolonearitas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) sebesar 0,280 dan pengembangan karir (X2) sebesar 0,280, dimana nilai tersebut lebih besar 0,1. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,566 dan variabel pengembangan karir (X2) sebesar 3,566 dimana nilai tersebut kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolonearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 4 Scatterplot

Tabel 4.14  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		F	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	0,647	6,737			0,678	0,382
Motivasi Kerja	0,024	0,056	0,412	2,125		0,036
Pengembangan Karir	-0,033	0,060	-0,086	-0,669		0,010

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil uji heterokedastisitas pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,036, dan variabel pengembangan karir (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,619 dimana nilai probability signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ , dengan demikian model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas

4) Uji Regresi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		F	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std.		
1 (Constant)	5,512	1,122			4,813	0,068
Motivasi Kerja	0,692	0,064	0,810	12,885		0,008

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,512 + 0,692X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,512 diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,512 point

Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,692 hal ini berarti apabila motivasi kerja (X1) mengalami perubahan 1 satuan maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,692 point dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap

**Tabel 4.16**  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,274	1,158		1,947	0,052
Pengembangan Karir	0,827	0,055	0,883	15,137	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,274 + 0,827X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 2,274 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,274 point

Nilai koefisien pengembangan karir (X2) sebesar 0,827 hal ini berarti apabila pengembangan karir (X2) mengalami perubahan 1 satuan maka akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,827 point dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dari model regresi adalah tetap

**Tabel 4.17**  
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,285	1,184		2,000	0,042
Motivasi Kerja	0,264	0,087	0,306	3,030	0,003
Pengembangan Karir	0,573	0,088	0,581	6,513	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,285 + 0,264X_1 + 0,573X_2$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,285 hal ini berarti jika variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) tidak ada maka nilai kinerja (Y) sebesar 2,285 point

Nilai koefisien motivasi kerja (X1) sebesar 0,264 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,264 point

Nilai koefisien pengembangan karir (X2) sebesar 0,573 artinya apabila konstanta

tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X1) dan pengembangan karir (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel pengembangan karir (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,573 Point

5) Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.18**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819 <sup>a</sup>	0,656	0,652	4,010

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,656, hal ini berarti bahwa kontribusi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 4.19**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,853 <sup>a</sup>	0,727	0,724	3,572

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,727, hal ini berarti bahwa kontribusi pengembangan karir (X2) terhadap kinerja sebesar 72,7% sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain

**Tabel 4.20**  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,880 <sup>a</sup>	0,754	0,748	3,412

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,754 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 75,4% sedangkan sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6) Uji Hipotesis

**Tabel 4.21**  
 Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	5,512	1,122		4,913	0,000
Motivasi Kerja	0,662	0,054	0,910	12,205	0,000

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *thitung* 12,805 > *ttabel* 1,987 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras cabang gading serpong

**Tabel 4.22**  
 Hasil Uji T Secara Parsial Variabel Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	2,274	1,158		1,967	0,052
Pengembangan Karir	0,827	0,095	0,853	15,137	0,000

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *thitung* 15,137 > *ttabel* 1,987 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras cabang gading serpong

**Tabel 4.23**  
 Hasil Uji F Secara Simultan Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	3030,591	2	1515,295	130,137	,000 <sup>b</sup>
Residual	989,728	85	11,644		
Total	4020,319	87			

<sup>a</sup>. Dependent Variable: Kinerja  
<sup>b</sup>. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja  
 Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Fhitung* 130,137 > *Ftabel* 3,10 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil *thitung* 12,805 > *ttabel* 1,987, dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,6%
- b. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil *thitung* 15,137 > *ttabel* 1,987, dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,7%
- c. Motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Mandiri Selaras Cabang Gading Serpong Kabupaten Tangerang dengan hasil *Fhitung* 130,137 > *Ftabel* 3,10, dan diperkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 75,4%.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- [2] Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship (Ije3)*, 2(3), 713-725.
- [3] Agrasadya, A., Dianti, A. R., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Bogor. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1237-1247.
- [4] Aprianto, N. K., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Barokah Di Larangan Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2205-2214.
- [5] Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal Of Social Research (Ijsr)*, 4(1), 32-39.

- [6] Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- [7] Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 12.
- [8] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(2), 397-407.
- [9] Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(3), 402-410.
- [10] Sunarto, A., Loloan, R. R., & Tanjung, A. W. Employee Performance Based On Leadership And Work Motivation At Pt. Astra Credit Companies Tb Simatupang. *Pinisi Discretion Review*, 5(2), 369-382.
- [11] Sunarto, A., Agrasadya, A., & Abidin, A. Z. (2025). Employee Performance Based On Work Discipline And Workload At Pt Jalur Nugraha Eka Kurir (Jne Express) Main Branch, Bogor City. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 4(1), 86-103.
- [12] Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- [13] Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect Of Discipline And Physical Work Environment On Employee Productivity At Pt. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- [14] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based On The Visionary Leadership Style Of School, Competency And Work Discipline (Study At Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal Of Research In Business, Economics, And Education*, 2(5), 1046-1052.
- [15] Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship (Ije3)*, 4(1), 95-110.
- [16] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 241-250.
- [17] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Halimah, I. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non-Civil Servants In The Hygiene Section At The State Civil Apparatus Personnel Development Center In Bogor. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship (Ije3)*, 4(2), 490-509.
- [18] Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security Di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146-156