

## **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jatiasih Bekasi**

**Nadia Raihana<sup>1</sup>, Imelda Sari<sup>2</sup>.**

<sup>1,2</sup> Faculty of Economics and Business, Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi, Indonesia

### **Abstrak**

PT Triadhipa Prima Sarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan jasa pendukung operasional perusahaan. Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya melalui pengembangan karir dan pemberian motivasi kerja yang optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial serta untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Triadhipa Prima Sarana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diolah menggunakan program SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Triadhipa Prima Sarana.

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

Copyright (c) 2026 **Nadia Raihana**

---

✉ Corresponding author : Nadia Raihana

Email Address : [nadiaraihana0808@gmail.com](mailto:nadiaraihana0808@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pegawai atau karyawan merupakan salah satu aset penting bagi sebuah organisasi atau Perusahaan yang harus dikelola secara efektif, efisien, dan manusiawi. Seiring perkembangan organisasi, tantangan terkait tenaga kerja menjadi semakin kompleks. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dilakukan secara profesional melalui departemen khusus dalam organisasi, yaitu Departemen SDM atau Human Resource Department (HRD). SDM yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki SDM yang baik akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan, individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Kinerja SDM dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengembangan karir dan motivasi kerja (Nurdin & Lapian, 2020)

Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari SDM yang ada di perusahaan (Putri & Frianto, 2020). Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sektor logistik di Indonesia memainkan peran fundamental sebagai tulang punggung konektivitas ekonomi dan rantai pasok nasional. Dalam lingkungan yang sangat kompetitif dan dinamis ini, keberhasilan sebuah perusahaan logistik tidak hanya bergantung pada modal dan infrastruktur, tetapi secara krusial ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mencapai efisiensi operasional tertinggi dan memberikan kualitas layanan yang unggul. PT Triadhipa Prima Sarana, yang dikenal sebagai Triadhipa Logistik, merupakan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang yang menawarkan layanan multi-modal, mencakup pengiriman Darat, Laut, Udara, dan *Trucking* (Triadhipa Logistics, 2025).

PT Triadhipa Prima Sarana beroperasi dalam bidang International Freight Forwarder dan Logistik, menawarkan layanan yang mencakup Kargo Laut (Sea Cargo), Kargo Udara (Air Cargo), Angkutan Darat (Land Freight), dan yang paling krusial, Kepabeanan (Customs Clearance) dan Pergudangan (Warehousing). Bisnis logistik internasional menuntut Kecepatan, Akurasi, Keamanan, dan profesionalisme yang tinggi dalam setiap pengiriman barang (Triadhipa Logistics, 2025). Bagi PT Triadhipa Prima Sarana kinerja karyawan tidak hanya diukur dari sekadar kehadiran, tetapi harus ditekankan pada metrik Kualitas Kerja (tingkat akurasi/bebas kesalahan) dan Kuantitas (kecepatan pemrosesan dokumen atau pengiriman). Keberadaan karyawan yang kompeten dan termotivasi adalah prasyarat mutlak untuk menjaga kelancaran rantai pasok global (Triadhipa Logistics, 2025).

Namun, Berdasarkan data internal perusahaan, kinerja karyawan PT Triadhipa Logistik dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya sejumlah tantangan. Rata-rata skor kinerja karyawan mengalami penurunan dari 70% pada tahun 2022 menjadi 55% pada tahun 2023, meskipun pada tahun 2024 tercatat adanya peningkatan menjadi 60%, namun capaian tersebut belum kembali pada kondisi awal. Fluktuasi kinerja ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan. Menurunnya persepsi terhadap pengembangan karir serta rendahnya motivasi kerja diduga berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi terkait pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian pada sektor jasa dan logistik menyimpulkan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wou & Purwanto, 2021) serta (Larasati et al., 2021) membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh peluang pengembangan, pelatihan, serta kejelasan arah karir cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi mendorong peningkatan kinerja melalui semangat kerja, komitmen, serta pencapaian prestasi yang lebih baik.

Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh (Sari & Kasmir, 2025) serta (Safirda et al., 2024) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan masih belum konsisten, sehingga membuka ruang untuk dilakukan pengujian empiris lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Triadhipa Logistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur empiris pada sektor jasa logistik yang masih relatif terbatas dalam mengkaji peran pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang konsisten.

### **Pengembangan karir**

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Pengembangan karir dipahami sebagai proses terencana yang difasilitasi oleh organisasi untuk membantu karyawan mengenali potensi, minat, serta arah kariernya melalui berbagai program, seperti pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, dan promosi (Wou & Purwanto, 2021).

Basalamah menjelaskan bahwa, pengembangan karir merupakan upaya sistematis organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan kapabilitas karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan (Ridhawana et al., 2024). Sejalan dengan pandangan tersebut, Sutrisno menyatakan bahwa program pengembangan karir tidak hanya berdampak pada peningkatan kemampuan teknis dan manajerial, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa penghargaan, kejelasan tujuan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Pamungkas et al., 2025).

Pengembangan karir memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi. Melalui program pendidikan dan pelatihan, karyawan memperoleh peningkatan keterampilan dan kompetensi yang mendukung pelaksanaan tugas secara lebih efektif. Selain itu, pengembangan karir juga membantu organisasi dalam menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan jabatan, sehingga memudahkan manajemen dalam penempatan karyawan secara tepat dan strategis (Magfiroh & Novita, 2023).

Pelaksanaan pengembangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor. Prestasi kerja individu menjadi dasar utama dalam pemberian promosi dan pengakuan karir. Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial karyawan. Di samping itu, dukungan organisasi melalui kebijakan karir yang jelas, transparansi sistem promosi, serta mekanisme evaluasi yang adil turut menentukan keberhasilan pengembangan karir. Hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, khususnya peran atasan sebagai pembimbing dan pemberi rekomendasi, serta motivasi pribadi karyawan untuk terus berkembang juga menjadi faktor penting dalam proses pengembangan karir (Agustina et al., 2024)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Arjana & Dewi, 2021). Motivasi juga dapat dipahami sebagai energi psikologis yang mendorong individu untuk berprestasi dan menghasilkan kinerja terbaik dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja (Nuryanti et al., 2025). Dengan demikian, motivasi kerja mencerminkan kekuatan yang memengaruhi perilaku, intensitas usaha, serta ketekunan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan itu, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan gairah kerja, komitmen, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan optimal. Motivasi yang kuat tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja, inovasi, serta terciptanya lingkungan kerja yang positif. Organisasi yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawannya akan memperoleh manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kinerja, tingkat retensi karyawan yang lebih baik, serta daya saing organisasi yang lebih kuat (Mawardi et al., 2024). Sejalan dengan hal tersebut, Imeda menyatakan bahwa motivasi kerja yang kuat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Aini et al., 2024).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Fitiani et al., 2023). Sejalan dengan pendapat tersebut, Afandi mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, yang dilaksanakan secara legal serta tidak bertentangan dengan norma, hukum, dan etika organisasi (Mawardi et al., 2024). I gede menyatakan bahwa pemimpin yang menanamkan motivasi kerja pada bawahannya membantu memperkuat kegiatan mereka, membimbing tindakan bawahan mereka, dan membimbing karyawan mereka menuju tujuan yang perlu mereka capai (Safitri & Melita, 2022). Mangkunegara juga menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dicapai dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jalaludin & Oktavianti, 2024).

Kinerja karyawan memberikan manfaat strategis bagi organisasi, khususnya sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. Penilaian kinerja berperan dalam peningkatan prestasi kerja, penentuan keputusan penempatan seperti promosi, mutasi, maupun pengembangan karier, serta sebagai dasar perencanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Revit, 2023). Selain itu, penilaian kinerja juga berfungsi sebagai umpan balik bagi organisasi dalam mengevaluasi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Dalam pengukuran kinerja, Irwan mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa dimensi utama. Dimensi hasil kerja menilai capaian output karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dimensi perilaku kerja menilai bagaimana karyawan melaksanakan tugas melalui sikap, tindakan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Sementara itu, dimensi sifat pribadi karyawan menilai karakter individu, seperti tanggung jawab, integritas, dan motivasi, yang memengaruhi cara karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Hariri et al., 2024).

## **METODOLOGI**

### **Desain dan Sumber Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan Penelitian dilaksanakan di PT Triadhipa Prima Sarana yang bergerak di bidang jasa logistik dan pendukung operasional perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Triadhipa Prima Sarana yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (teknik sensus).

Dengan demikian, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5%.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang valid dan komprehensif terkait variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana. Penggunaan lebih dari satu teknik pengumpulan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan serta mampu menggambarkan kondisi aktual di lingkungan kerja perusahaan (Daruhadi & Sopiati, 2024). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk tertutup berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan yang diajukan (Satria & Imam, 2024). Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring melalui Google Form kepada karyawan PT Triadhipa Prima Sarana, sehingga data kuantitatif dapat dikumpulkan secara sistematis.

Selain kuesioner, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja dan kondisi lingkungan di PT Triadhipa Prima Sarana. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Waruru et al., n.d.) Studi kepustakaan juga dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber referensi berupa buku, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian (Cahyono, 2020). Dokumentasi digunakan sebagai teknik pelengkap dengan mengumpulkan data sekunder berupa catatan, laporan, serta dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini (Ardiansyah et al., 2023).

### **Metode Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik. Analisis diawali dengan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi data penelitian sebagaimana adanya tanpa menarik kesimpulan yang bersifat generalisasi (Softwatillah et al., 2024). Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS versi 23 untuk menguji pengaruh pengembangan karir ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

(Nadila & Jamiat, 2023). Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, di mana instrumen dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 (Wismamur et al., 2024). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Alpha Cronbach untuk mengukur konsistensi instrumen, dengan ketentuan nilai alpha  $>$  0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik (Mardiani et al., 2021).

Data yang telah memenuhi kriteria valid dan reliabel selanjutnya diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dan grafik normal probability plot (P-Plot), dengan ketentuan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $>$  0,05 (Satria & Imam, 2024). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10 (Cristiyani et al., 2020). Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan ketentuan nilai signifikansi  $>$  0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Cristiyani et al., 2020).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan model regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Pengembangan Karir

$X_2$  = Motivasi Kerja

$\beta_0$  = Constant

$\beta_1, \beta_2$  = Regression Coefficients

$e$  = Error

(Prahutama & Rahmawati, 2024).

Selanjutnya,  $Y$  merupakan kinerja karyawan,  $X_1$  adalah pengembangan karir,  $X_2$  adalah motivasi kerja,  $a$  adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, serta  $e$  adalah error atau residual (Erwin & Kartarina, 2023).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05, di mana hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Satria & Imam, 2024). Selain itu, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk

mengetahui besarnya kontribusi variabel pengembangan karir dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Safika, 2025).

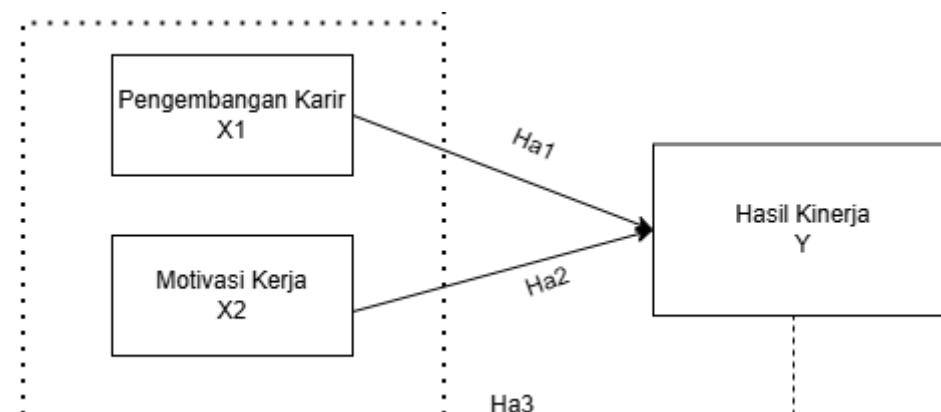
### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, dan kebenarannya masih harus diuji melalui pengujian empiris (Mayasari & Safina, 2021).

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jati Asih. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jati Asih; (2) terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jati Asih; dan (3) terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jati Asih. Hipotesis tersebut menjadi dasar dalam pengujian statistik, baik secara parsial melalui uji t maupun secara simultan melalui uji F, guna memperoleh kesimpulan empiris mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Selain itu, kerangka berpikir dalam penelitian ini merupakan gambaran sistematis mengenai hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka ini berfungsi sebagai dasar konseptual yang memudahkan pemahaman mengenai bagaimana kedua variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir ini selaras dengan hipotesis yang diajukan dan menjadi landasan dalam pengujian empiris hubungan antar variabel. Gambaran kerangka berpikir penelitian ini disajikan pada gambar berikut :

Gambar 1.



Sumber : Peneliti (2026)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai individu yang menjadi sumber data utama. Responden penelitian merupakan 65 orang karyawan PT Triadhipa Prima Sarana Cabang Jatiasih, dengan karakteristik yang ditinjau meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Penyajian profil responden ini diharapkan dapat memperjelas latar belakang partisipan penelitian serta mendukung validitas hasil analisis. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel dibawah ini.

**Tabel Ringkasan karakteristik responden**

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia (tahun)	< 25	20	30,8
		26 - 35	34	53,3
		36 - 45	8	12,3
		46 - 55	3	4,6
		> 55	0	0
	Total		65	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	30	46,3
		Perempuan	35	53,8
	Total		65	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	15,4
		D1.D2.D3	20	30,8
		S1	33	50,8
		S2/S3	2	3,0
	Total		31	100
4	Masa Kerja	< 1	13	20,0
		2 - 4	37	56,9
		5 - 7	8	12,3
		8 - 10	3	4,6
		> 10	4	6,2

Sumber: Hasil Olah Statistik, 2026

Berdasarkan Tabel diatas ringkasan karakteristik responden, dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat responden/karyawan yang berusia > 55 tahun (0%). Banyaknya karyawan yang berusia 26–35 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu 34 orang dengan persentase 52,3%. Hal ini menandakan bahwa dari total 65 orang responden, komposisi karyawan didominasi oleh rentang usia 26–35 tahun. Selanjutnya, karyawan berusia <25 tahun berjumlah 20 orang atau 30,8%. Kelompok usia 36–45 tahun terdiri dari 8 orang dengan persentase 12,3%. Sementara itu, kelompok usia 46–55 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 3 orang atau 4,6% dari keseluruhan responden.

Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan perempuan sebanyak 35 orang (53,8%), sedangkan laki- laki berjumlah 30 orang (46,2%). Komposisi ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di PT Triadhpa Prima Sarana Cabang Jatiasih masih didominasi oleh pegawai Perempuan.

Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan S1, yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 50,8%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan D1/D2/D3 berjumlah 20 orang atau 30,8%. Responden lulusan SMA/SMK tercatat sebanyak 10 orang dengan persentase 15,4%. Sementara itu, responden dengan pendidikan S2/S3 merupakan yang paling sedikit, yaitu 2 orang atau 3,0%. Dengan demikian, dari total 65 responden, mayoritas memiliki latar pendidikan pada jenjang sarjana (S1).

Sementara itu, dilihat dari lama masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja responden paling banyak berada pada rentang 2-4 tahun, yaitu 37 orang dengan persentase 56,9%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja <1 tahun berjumlah 13 orang atau 20,0%. Masa kerja 5-7 tahun tercatat sebanyak 8 orang dengan persentase 12,3%. Adapun responden dengan masa kerja >10 tahun berjumlah 4 orang atau 6,2%, sedangkan masa kerja 8-10 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 3 orang atau 4,6%. Dengan demikian, dari total 65 responden, mayoritas memiliki masa kerja pada kisaran 2-4 tahun.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mencari antara nilai r hitung dan nilai r tabel serta memperhatikan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Suatu pernyataan dalam kuesioner akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung bernilai positif dan lebih besar dari r tabel sedangkan r hitung yang bernilai negatif dan lebih kecil dari r tabel akan dinyatakan tidak valid. Untuk mendapatkan nilai r tabel untuk menguji valid atau tidaknya instrumen dalam penelitian ini, dilakukan penghitungan dengan menggunakan rumus Df terlebih dahulu, yaitu sebagai berikut:  $Df = n - 2 = 65 - 2 = 63$ , sehingga didapatkan hasil r tabel  $63 = 0,2441$  dibulatkan 0,244. Keterangan: Df = Degree of freedom n = Jumlah responden penelitian, yaitu sebanyak 65 sampel

**Tabel Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Taraf Sig	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0.754	0.244	0,05	Valid
	X1.2	0.758	0.244	0,05	Valid
	X1.3	0.689	0.244	0,05	Valid
	X1.4	0.794	0.244	0,05	Valid
	X1.5	0.835	0.244	0,05	Valid
	X1.6	0.748	0.244	0,05	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.760	0.244	0,05	Valid
	X2.2	0.730	0.244	0,05	Valid
	X2.3	0.777	0.244	0,05	Valid
	X2.4	0.761	0.244	0,05	Valid
	X2.5	0.785	0.244	0,05	Valid
	X2.6	0.825	0.244	0,05	Valid
	X2.7	0.745	0.244	0,05	Valid

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Taraf Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	X2.8	0.711	0.244	0,05	Valid
	Y1	0.686	0.244	0,05	Valid
	Y2	0.773	0.244	0,05	Valid
	Y3	0.666	0.244	0,05	Valid
	Y4	0.648	0.244	0,05	Valid
	Y5	0.709	0.244	0,05	Valid
	Y6	0.738	0.244	0,05	Valid
	Y7	0.464	0.244	0,05	Valid
	Y8	0.678	0.244	0,05	Valid
	79	0.810	0.244	0,05	Valid
Y10	0.697	0.244	0,05	Valid	

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, semua indikator pada variabel Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas. Hal ini menandakan bahwa, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah terbukti valid untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran yang dipakai untuk memperoleh informasi mengenai tingkat kepercayaan dari sebuah instrumen pengukuran. Instrumen penelitian yang memiliki reabilitas maka dapat dipercaya bisa digunakan untuk alat pengumpulan data.

**Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbah's Alpha	Batasan	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.857	0,6	Reliebel
Motivasi Kerja (X2)	0.896	0,6	Reliebel
Kinerja (Y)	0.873	0,6	Reliebel

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel penelitian Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

**Tabel Pengujian Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

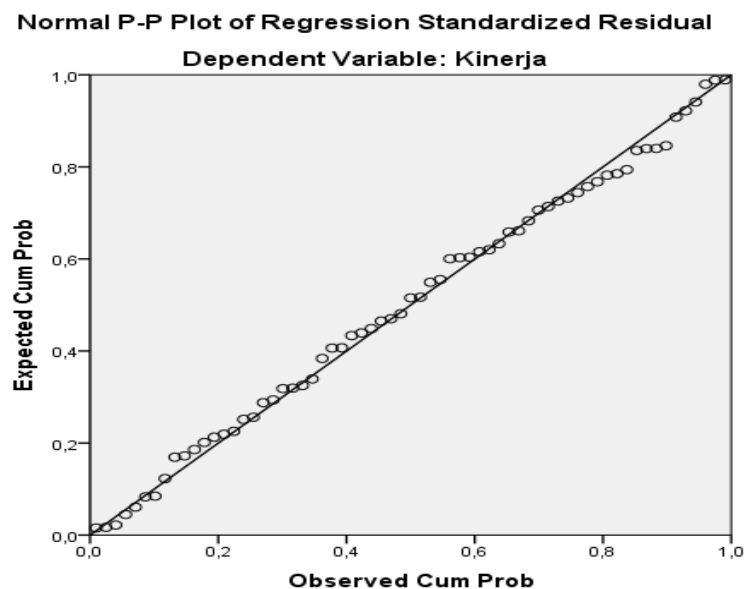
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,913	1,591		1,830	,072		
	Pengembangan Karir	,921	,077	,491	12,013	,000	,815	1,227
	Motivasi Kerja	,893	,057	,637	15,566	,000	,815	1,227

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa nilai VIF X1 dan X2 bernilai kurang dari 10 yaitu sebesar 1,227 dan nilai tolerance X1 dan X2 lebih besar dari 0,1 yaitu bernilai sebesar 0,815. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi kerja (X2), yang membuat data ini terbukti baik untuk digunakan

### Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot



Gambar Hasil Uji Normalitas dengan Metode P-Plot  
Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode P-Plot menunjukkan bahwa data yang digambarkan dalam bentuk titik- titik tersebar di sekitar garis diagonal. Berdasarkan hasil uji P-Plot tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbukti berdistribusi normal.

### Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70055499
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,048
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

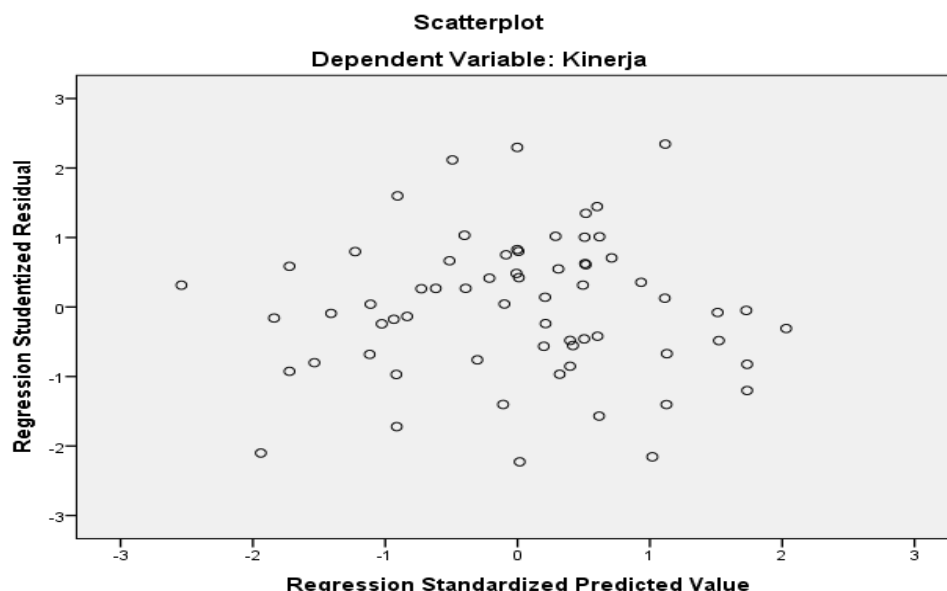
### Gambar Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan angka Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,583 yang menandakan bahwa distribusi data pada variabel Pengembangan Karir (X1), Motivasi kerja (X2), dan kinerja (Y) berdistribusi normal karena nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas untuk regresi linier berganda telah terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas

#### Gambar Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Uji heterokedastisitas ini menunjukkan bahwa data yang digambarkan dalam titik-titik dalam gambar membentuk pola yang acak tidak teratur dan tersebar pada bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil uji scatterplot ini,

dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam regresi model penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Regresi Linear Berganda

**Tabel Pengujian Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>
<b>(Constant)</b>	2.913	2,74377
Pengembangan Karir (X1)	0.921	
Motivasi Kerja (X2)	0.893	

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi, menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 2,913 + 0,921 (X1) + 0,893 (X2) + 2,74377$$

1. Konstanta (a) = 2,913

Nilai konstanta menunjukkan bahwa Kinerja (Y) akan bernilai 2,913 apabila variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0.

2. Pengembangan Karir (X1) = 0,921

Setiap peningkatan Pengembangan Karir sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,921, dengan asumsi Motivasi Kerja konstan. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja bersifat searah.

3. Motivasi Kerja (X2) = 0,893

Setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,893, dengan asumsi Pengembangan Karir konstan. Koefisien yang positif menandakan adanya hubungan searah antara Motivasi Kerja dan Kinerja.

4. Error (e)

Nilai Std. Error of the Estimate = 2,74377 menunjukkan besarnya rata-rata kesalahan prediksi model regresi berganda dalam memperkirakan nilai Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) (masing-masing koefisien 0,921 dan 0,893). Dilihat dari nilai Standardized Beta,

variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja adalah Motivasi Kerja (Beta = 0,637) dibandingkan Pengembangan Karir (Beta = 0,491).

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji t ( Parsial)**

**Tabel Pengujian Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,913	1,591		1,830	,072
	Pengembangan Karir	,921	,077	,491	12,013	,000
	Motivasi Kerja	,893	,057	,637	15,566	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Budaya Kerja BerAKHLAK, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuwangi, dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan

**1. Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,013 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (12,013 > 1,999) dan Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima, yang artinya Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana.

**2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 15,566 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (15,566 > 1,999) dan Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima, yang artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Saran.

**Uji f (Simultan)**

**Tabel Pengujian Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5054,787	2	2527,393	335,721	,000 <sup>b</sup>
	Residual	466,752	62	7,528		
	Total	5521,538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian menunjukkan bahwa telah diperoleh nilai F hitung sebesar 335,721 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel (335,721 > 3,15) dan Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, yang artinya Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 <sup>a</sup>	,915	,913	2,74377

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

Sumber: Data Olahan SPSS 23, (2026)

Berdasarkan *model summary* diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,957. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y), karena nilai R mendekati angka 1. Selanjutnya, nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja (Y) sebesar 91,5%.

Sedangkan sisanya sebesar 8,5% (100% – 91,5%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,913 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap

memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menjelaskan variabel Kinerja (Y), yaitu sebesar 91,3%, sementara 8,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Selain itu, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,74377 menunjukkan besarnya rata-rata kesalahan dalam memprediksi nilai Kinerja menggunakan model regresi yang dibentuk.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Triadhipa Prima Sarana, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan karir yang terencana dan motivasi kerja yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,013 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,999 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ).

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem dan kesempatan pengembangan karir yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki peluang pengembangan kompetensi dan kejelasan jenjang karir cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Larasati et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,566 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ).

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian target kerja perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian Septiannoor et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 335,721 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ).

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara pengembangan karir yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyudi et al. (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Referensi :

Agustina, S. P., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). the Role of Career Development, Work Motivation and Transformational Leadership in Increasing Employee Performance. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3).

Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam*

*Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta.* 13(1), 67-71.

Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif.* 1, 1-9.

Arjana, D. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). The Role of Work Motivation as Mediating Variable on The Relationship between Career Development and Employee Performance: An Emperical Investigation at A 5-Star Hotel in Bali, Indonesia. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(5), 460-466.

Cahyono, aris dwi. (2020). *STUDI KEPUSTAKAAN MENGENAI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PASIEN RAWAT JALAN DI RUMAH SAKIT.* 1-6.

Cristiyani, imannuela D., Irianto, H., & Khomah, I. (2020). *ANALISIS PENGARUH PRODUK, HARGA, DAN KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA COFFEE SHOP HAKIKI COFFEE SURAKARTA.* 8(2), 1-10.

Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). *Pengumpulan Data Penelitian.* 3(5), 5423-5443.

Erwin, L., & Kartarina. (2023). *Analisis Metode Regresi Linier Berganda Dan Ordinary Least Squared Dalam Mengelola Manajemen Operasional Penjualan MPM MOTOR Dealer di Lombok Timur.* 7(1), 137-150. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v7i1.1016>

Fitiani, R., Sari, I., & Wilandari, A. (2023). *JURNAL MANEKSI VOL 12, NO. 4, DESEMBER 2023. JURNAL MANEKSI VOL 12, NO. 4, DESEMBER 2023, 12(4).*

Hariri, F. R., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . PRIMATAMA MULIA JAYA ( PMJ ) IV KOTO KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT.* 8(2), 303-322. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1441>

Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Karya Prima Usahatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Volume 1, Number 1, Maret. 2024, Pp. 10-18 P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884* <https://jurnalamanah.Com/Index.Php/Cakrawala/Ind>, 1(1), 10-18.

Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i4.6709>

Magfiroh, N., & Novita, N. (2023). *No Title.* IX(2), 29-39.

Mardiani, M., Saleh, la moh, & Heneriete. (2021). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH.* 11(1), 432-439

Mawardi, S., Hanis, U., & Violin, V. (2024). *Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.* 9(1), 849-859.

Mayasari, S., & Safina, wan dian. (2021). *PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN AYAM*

GORENG KALASAN CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. 63-76.

- Nadila, T., & Jamiat, N. (2023). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA JASA POS LOGISTIK PALEMBANG. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)*, 10(3), 2243-2253.
- Nurdin, N. R., & Lapian, S. L. H. V. J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Nidia Suriani Risnita Muhammad Syahran Jaliani*, 6(4), 3773-3782.
- Nuryanti, A., Indaryani, M., & Sutono. (2025). *Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai*. 22(1), 55-66.
- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., & Jusung, J. N. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 3(1), 1-9.
- Prahutama, A., & Rahmawati, R. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Pada Data Survey Untuk Pemodelan Total Pengeluaran Di Jawa Tengah, Indonesia. *Jurnal Gaussian*, 13(2), 394-404. <https://doi.org/10.14710/j.gauss.13.2.394-404>
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) GRESIK). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7.
- Revit, F. (2023). PENERAPAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK KUTARAJA. *Jurnal Kreasi Rakyat*, 1(1), 25-35.
- Ridhawana, R., Basalamah, S., & Ramlawati. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN RUMAH SAKIT UMUM CAHAYA MEDIKA KOTA MAKASSAR. 7(2), 895-904.
- Safika, N. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt telkom akses wilayah telekomunikasi (witel) jatinegara*.
- Safirda, Andriwan, Samrah, & Rahman, rusman nopriadi. (2024). *Dampak Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. 7(4), 216-228.
- Safitri, E., & Melita, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Sumatera Selatan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 33-40.
- Sari, N. L., & Kasmir. (2025). *The Influence of Career Development and Work Environment on Employee Performance Mediated by Work Motivation*. 9(2), 82-93.
- Satria, R., & Imam, didin choerunl. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022*. 6, 5490-5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>

Softwatillah, Risnita, Jailani, m syahrana, & Aerestya, D. (2024). *TEHNIK ANALISIS DATA KUANTITATIF DAN KUALITATIF DALAM PENELITIAN ILMIAH*. 15(2), 79–91.

Triadhipa Logistics. (2025). *Triadhipa Logistics*.

Waruru, robert onahia, Sarotonafo, K., Magdalena, M., & Jaya, jeliswan berkata iman. (n.d.). *PENGOPERASIAN SISTEM APLIKASI E-ARSIP DALAM MEMAKSIMALKAN MANAJEMEN OPERASI PELAYANAN SURAT MASUK DAN SURAT KELUAR BERBASIS DIGITAL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN NIAS UTARA. OPERATION OF THE E-ARCHIVE APPLICATION SYSTEM IN MAXIMIZING THE OPERATION MANAGEMENT OF DIGITAL-BASED INCOMING AND OUTGOING MAIL SERVICES AT THE COMMUNICATION AND INFORMATION OFFICE OF NORTH NIAS REGENCY*, 12(1), 1044–1051.

Wismamur, C., Trang, I., & Ogi, I. (2024). *PENGARUH KONDISI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA DI PT. POS INDONESIA KCU MANADO*. 12(1), 1096–1105.

Wou, J., & Purwanto. (2021). *THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, Mei 2021, 7(2), 262–271.