

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sustraco Adikreasi

Arif Mohamad Sahlan¹, Sunarti²

¹ Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹ Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. Dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi karyawan sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,393 dan signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Sementara itu, motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar -0,889 dan signifikansi 0,380 ($> 0,05$). Namun, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 11,892 $> F$ tabel 3,25 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan karir sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan, PT. Sustraco Adikreasi

Abstract

This study aims to determine the influence of career development and motivation on employee performance at PT. Sustraco Adikreasi. In the face of increasingly intense industry competition, companies must ensure optimal employee performance. This research uses a quantitative approach with an associative method. The sample consists of the entire population of 40 employees, selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 22. The results show that career development (X_1) has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value of 3.393 and a significance level of 0.002 (< 0.05). Meanwhile, work motivation (X_2) does not have a significant effect, with a t -value of -0.889 and a significance level of 0.380 (> 0.05). However, the F -test results indicate that career development and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F -value of 11.892 $> F$ -table 3.25 and a significance level of 0.000 (< 0.05). These findings highlight the importance of structured career development as a key factor in improving employee performance.

Keywords: *Career Development, Motivation, Employee Performance, PT. Sustraco Adikreasi*

Copyright (c) 2025 Arif Mohamad Sahlan

✉ Corresponding author : ariefsahlan02@gmail.com

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab itu mereka memiliki peran penting dalam mendukung visi dan misi perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial dalam keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya. Salah satu kunci utama keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan, karena kualitas dan produktivitas karyawan secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. PT. Sustraco Adikreasi merupakan Perusahaan swasta bergerak di sektor tools minyak bumi dan gas bumi, saat ini menghadapi tantangan dalam mempertahankan performa karyawan secara konsisten.

Pengembangan Karir melalui pelatihan, pelatihan ulang, rotasi kerja, maupun pembinaan karier merupakan investasi jangka panjang perusahaan untuk meningkatkan kompetensi individu. Tanpa adanya Pengembangan Karir yang terstruktur, karyawan akan mengalami stagnasi, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja secara negatif. Di sisi lain, motivasi kerja baik yang bersifat intrinsik (seperti kepuasan, aktualisasi diri) maupun ekstrinsik (seperti insentif, penghargaan) merupakan faktor psikologis yang turut menentukan etos kerja seseorang. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi, guna memberikan rekomendasi strategis dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan ke depan.

Menurut Karyoto (2016: 21) Kinerja karyawan berhubungan dengan perkembangan perusahaan, pada umumnya dilihat dari kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai target kerjanya. Untuk melakukan hal ini bukan yang sangat mudah, tetapi memerlukan bekerja keras dan mendorong untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Pentingnya motivasi dan Pengembangan Karir yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan suatu organisasi itu ke arah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena Pengembangan Karir dan motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Menurut (Gary S Becker.,1964, hal 1-9) Pengembangan Karir karyawan dianggap sebagai bentuk investasi modal manusia, karena keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh meningkatkan nilai individu dalam organisasi. Dalam perspektif Human Capital Theory, karyawan bukan semata-mata dianggap sebagai beban biaya operasional, melainkan sebagai aset strategis yang dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Melalui program Pengembangan Karir seperti pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pembimbingan, dan rotasi pekerjaan, individu memperoleh keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Investasi dalam Pengembangan Karir karyawan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, efisiensi, dan keunggulan

kompetitif organisasi. Selain itu, karyawan yang merasa diberdayakan melalui Pengembangan Karir yang sistematis cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang meningkat, dan motivasi untuk terus berkembang bersama perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang menyadari pentingnya Pengembangan Karir sebagai bagian dari strategi sumber daya manusia akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Menurut (Maslow, A. H., 1954, hal 35) motivasi merupakan dorongan internal yang berasal dari kebutuhan manusia untuk memenuhi berbagai tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis. Ia menyatakan bahwa setiap individu memiliki lima tingkatan kebutuhan dasar yang memengaruhi perilaku mereka, yaitu: kebutuhan fisiologis (seperti makan dan tidur), kebutuhan rasa aman (keamanan fisik dan ekonomi), kebutuhan sosial (rasa memiliki dan diterima), kebutuhan penghargaan (pengakuan dan prestasi), dan kebutuhan aktualisasi diri (merealisasikan potensi pribadi secara penuh). Maslow menekankan bahwa kebutuhan yang lebih rendah harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Dalam konteks kerja, teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika kebutuhan-kebutuhan mereka dipenuhi secara bertahap, dimulai dari lingkungan kerja yang aman hingga peluang Pengembangan Karir diri yang bermakna.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2017, hal 2) “metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif eksperimen. Metode penelitian eksperimen adalah metode penelitian yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment tertentu (perlakuan) dalam kondisi yang terkontrol (laboratorium).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini bersifat asosiatif dengan artian bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki hubungan yang saling berkaitan. Dimana hubungan antara variabel X (Pengembangan Karir dan Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Dengan metode asosiatif maka peneliti berharap dapat mengetahui apakah hubungan antar variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai hubungan positif yang signifikan ataupun sebaliknya terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian Non Probability Sampling dan metode yang digunakan adalah Sampling Jenuh yaitu sampel yang dimana semua anggota populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan PT. Sustraco Adikreasi yang berjumlah 40 karyawan. “Menurut Sugiyono (2010, hal 217) apabila populasi kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut dengan penelitian populasi atau sampel jenuh”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu tepat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan apa saja yang hendak diukurnya. Penyebaran kuesioner diajukan pada 40 responden, dimana seluruh item pernyataan dikategorikan valid dengan syarat r hitung atau nilai pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar daripada r tabel product moment, Dalam hal ini r tabel ditetapkan sebesar 0,312. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,662	0,312	Valid
2	0,565	0,312	Valid
3	0,513	0,312	Valid
4	0,522	0,312	Valid
5	0,502	0,312	Valid
6	0,418	0,312	Valid
7	0,533	0,312	Valid
8	0,638	0,312	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Tabel 2 : Uji Validitas Motivasi (X2)

Instrument	r hitung	r table	Keterangan
1	0,713	0,312	Valid
2	0,578	0,312	Valid
3	0,633	0,312	Valid
4	0,707	0,312	Valid
5	0,618	0,312	Valid
6	0,494	0,312	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Tabel 3 : Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,559	0,312	Valid
2	0,707	0,312	Valid
3	0,589	0,312	Valid
4	0,480	0,312	Valid
5	0,594	0,312	Valid
6	0,473	0,312	Valid
7	0,654	0,312	Valid
8	0,522	0,312	Valid
9	0,324	0,312	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Jika dilihat dari Tabel 1, 2 dan 3 r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,312) maka disetiap pertanyaan uji validitas Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan dinyatakan signifikan atau valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan relevan.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 4 : Uji Reliabilitas

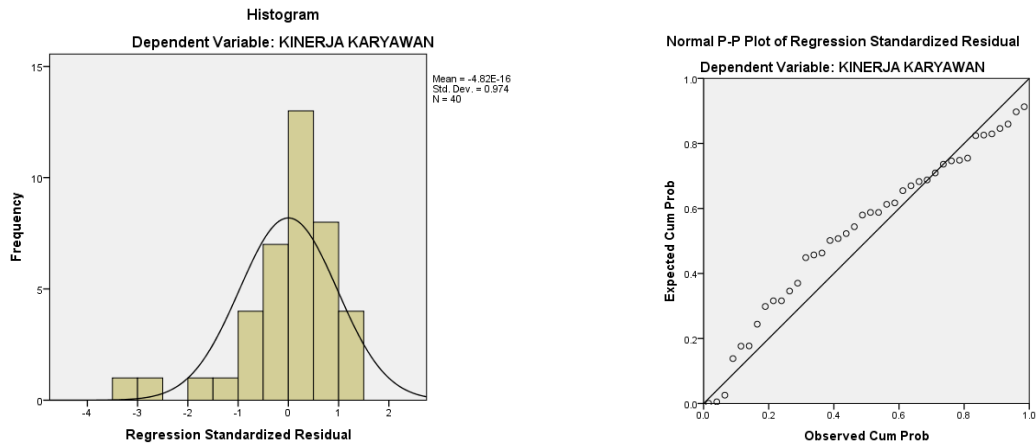
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,665	0,600	Reliabel
X2	0,690	0,600	Reliabel
Y	0,697	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4 diatas memperlihatkan Cronbach's Alpha masing-masing bernilai 0,665 (X1), 0,690 (X2), dan 0,697 (Y). Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronch's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Pengembangan karir, Motivasi dengan Kinerja Karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya berdistribusi normal, sementara itu PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.



Disajikan normal P-plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat pada gambar diatas bahwa titik-titik sebaran data mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat dalam analisis regresi linier. Normalitas residual ini penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi bersifat valid dan dapat dipercaya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggal di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya Pengembangan Karir dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 5 : Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.711	5.236		2.428	.020		
	PENGEMBANGAN KARIR	.937	.276	.787	3.393	.002	.306	3.268
	MOTIVASI KERJA	-.276	.311	-.206	-.889	.380	.306	3.268

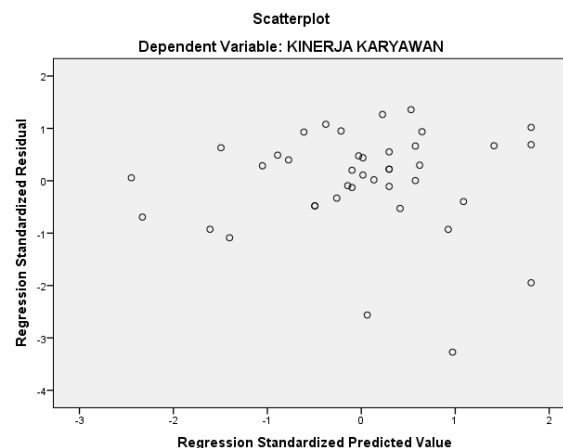
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 2,216 berada kurang dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,451 berada diatas 0,10 di semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Hal tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolineaita dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visualisasi grafik Scatter Plot. Melalui grafik tersebut, peneliti dapat mengamati apakah terdapat pola tertentu antara nilai residual

standar (SRESID) dan nilai prediksi terstandarisasi (ZPRED). Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan pada data penelitian ini.



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Regression Standardized Residual). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat dipercaya.

D. Pendekatan Analisis Data

1. Uji Regresi Linier Berganda

Dengan menerapkan regresi linear berganda, penelitian berupaya mengungkapkan sejauh mana kedua variabel bebas tersebut mampu menjelaskan variasi dan perubahan dalam kinerja pegawai secara menyeluruh, pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprehensif terkait hubungan kausal antar variabel.

Tabel 6 : Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.711	5.236		2.428
	PENGEMBANGAN KARIR	.937	.276	.787	3.393
	MOTIVASI KERJA	-.276	.311	-.206	-.889

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis regresi variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 12,711 + 0,937 X_1 - 0,276X_2 + e$$

- 1) a = konstanta sebesar 12,711 menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dianggap tidak ada ($X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,711.
- 2) $b_1 = 0,937$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Pengembangan Karir (X_1) yang bernilai positif, artinya terdapat hubungan searah. Jika Pengembangan Karir meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,937, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$)

menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.

- 3) $b_2 = -0,276$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) yang bernilai negatif, artinya terdapat hubungan berlawanan arah. Jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan justru menurun sebesar 0,276, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,380 ($> 0,05$), maka pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik.

2. Analisa Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi berguna mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7 : Analisa Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.358	3.03358

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Sumber: Data Diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,391 atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dapat menjelaskan sebesar 39,1% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun sisanya sebesar 60,9% ($100\% - 39,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti Kompensasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan faktor lainnya.

E. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas, selain itu uji parsial (Uji t) dilakukan dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individu apakah berpengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%.

Tabel 8 : Analisa Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.711	5.236		2.428	.020
PENGEMBANGAN KARIR	.937	.276	.787	3.393	.002
MOTIVASI KERJA	-.276	.311	-.206	-.889	.380

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

- 1) Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 3,393, di mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel ($df = 52$, $\alpha = 0,05$) yaitu 1,674 atau $3,393 > 1,674$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,002, di mana lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diketahui nilai t hitung sebesar -0,889, di mana nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($df = 52$, $\alpha = 0,05$) yaitu 1,674 atau $|-0,889| < 1,674$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,380, di mana lebih besar dari 0,05 atau $0,380 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji F

Uji F, atau uji simultan, adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah model regresi yang dibuat signifikan atau tidak.

Tabel 9 : Analisa Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.878	2	109.439	11.892	.000 ^b
	Residual	340.497	37	9.203		
	Total	559.375	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui nilai F hitung sebesar 11,892, di mana nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel ($df_1 = 2$, $df_2 = 37$, $\alpha = 0,05$) yaitu sekitar 3,25, atau $11,892 > 3,25$. Selain itu, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa Pengembangan Karir (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,393 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja mereka secara nyata.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t terhadap variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung -0,889 dan signifikansi 0,380. Karena nilai ini lebih kecil dari t tabel dan signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, meskipun motivasi penting dalam teori manajemen sumber daya manusia, pada kasus PT. Sustraco Adikreasi, faktor motivasi tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan secara statistik.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Pengembangan Karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 11,892 lebih besar dari F tabel 3,25, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Referensi :

Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Perencanaan & Pengembangan Karir Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Refika Aditama.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong dan Baron dalam Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Becker, G. S., 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* buku
- Daft, Richard L. 2016. *Organization Theory and Design*. Edisi ke-12. Boston: Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-15. Jakarta: Pearson Education.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardani, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (1 ed.)*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, R. 2020. *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. Hal 35.
- McClelland, D. C. (2014). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- Moleong, L. J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Karir-Keahlian*. Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua. Jakarta Selatan 12610: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Jurnal

- Amelia C. Dusauw, Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow *Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal 551-510 ISSN: 2303-1174* Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8 (2).
- Busono, Genot Agung. "MUQTASHID *Jurnal Ekonomi Syari'ah* 1.1 (2016): 81-114. Pengaruh sistem pelatihan dan Pengembangan Karir karyawan terhadap kinerja karyawan pt. persada sawit.
- Effendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Fransiskus ady dandjoko wijono *Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. II, No. 2, Juni 2013, hal. 101 - 112* Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hanna Putri Ramadhanty et al., *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran Volume 4, No.1, Februari 2020* Pengaruh pemberian kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Graha Informatia Jakarta.

- Lina Marlina, Wenny Desty Febrian, *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, Vol.1 No.1 Tahun 2023 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII.
- Lyta Lestary dan Harmon. *Jurnal riset bisnis & investasi*. Hal 94- 103. Vol.3, No.2. (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mundakir, dan Zainuri *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Mutmainnah Syamsir et al., *Jurnal Mirai Management Volume 3 No.2 2018* Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar.
- Ni Luh Indah Armantari et al., *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2021, Vol. 1 (No. 1)*: Hal 275-289 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar.
- Nora Yolinza, Doni Marlius (2023) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.
- Siagian, M. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. PT. Socfindo Medan. Jurnal
- Wardan, K. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. *Media Sains Indonesia*.