



## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grindak Artha Prima Jakarta Selatan

Tarissa Dwi Andriani

[tarissaandrsaa@gmail.com](mailto:tarissaandrsaa@gmail.com)

Universitas Pamulang

Vega Anismadiyah

[dosen02218@unpam.ac.id](mailto:dosen02218@unpam.ac.id)

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: [tarissaandrsaa@gmail.com](mailto:tarissaandrsaa@gmail.com)

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee performance at PT. Grindak Artha Prima South Jakarta. The method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique uses saturated sampling and a sample of 60 respondents is obtained. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that career development does not have a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 62.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(1.993 > 2.002)$ . work motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 67.3% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(3.663 > 2.002)$ . career development and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation  $Y = 9.236 + 0.462X_1 + 0.505X_2$ . The coefficient of determination value is 69.4% while the remaining 51.8% is influenced by other factors. Hypothesis obtained calculated  $F$  value  $> F$  table or  $(64.777 > 2.770)$ .*

**Keywords:** *career development, Work motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Jakarta selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(1.993 > 2.002)$ . motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,3% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,663 > 2,002)$ . pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9.236 + 0.462X_1 + 0.505X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(64,777 > 2,770)$ .

**Kata Kunci:** *pengembangan karir, motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting didalam perusahaan. kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, termasuk kinerja, profit, dan keberlangsungan perusahaan. Manajer harus memahami bahwa keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas bergantung pada keterlibatan karyawan, yang tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam perubahan tetapi juga berperan aktif dalam perencanaan perubahan tersebut. Kinerja karyawan diukur dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memenuhi kebutuhan karyawan melalui motivasi dan pengembangan karier, seperti pemberian penghargaan, promosi, serta insentif agar mereka tetap termotivasi dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan.

Salah satu strategi penting yang harus diterapkan oleh pihak manajemen adalah perencanaan dan pengembangan karir bagi karyawan. Bagi sebagian karyawan, perkembangan karir sangat krusial karena memberikan gambaran jelas mengenai posisi tertinggi yang dapat mereka capai, sehingga mendorong motivasi, peningkatan keterampilan, dan loyalitas terhadap perusahaan. Corline dan Susan (2018:1) menyatakan bahwa pemimpin yang menginginkan kinerja maksimal harus memperhatikan faktor yang memiliki pengaruh, salah satunya adalah pengembangan karir. Idealnya, karyawan perlu memahami tingkatan karir, konsekuensi di setiap level, serta upaya yang dapat dilakukan untuk meraihnya. Dengan pemahaman ini, mereka memiliki arah yang jelas dalam menjalankan pekerjaan dan meniti karir. Namun, berbagai tantangan seperti terbatasnya peluang promosi, perubahan demografi tenaga kerja, kondisi ekonomi yang menurun, dan persaingan global dapat mempengaruhi keputusan karir karyawan. Tekanan di lingkungan kerja juga dapat memicu stres emosional, yang berpotensi membuat karyawan mempertimbangkan kembali pilihan karir mereka atau bahkan memilih meninggalkan pekerjaannya jika merasa tidak mampu mengatasi tekanan tersebut.

Masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan, serta perbedaan status karyawan yang memengaruhi produktivitas. Karyawan kontrak cenderung kurang produktif dibandingkan karyawan tetap, sementara ketidakpuasan terhadap tunjangan kesehatan, pensiun, dan kesejahteraan juga dapat menurunkan motivasi kerja (Susilo et al., 2023). Selain itu, kurangnya variasi pekerjaan, minimnya dukungan antar karyawan, serta keterlambatan penyelesaian tugas menunjukkan adanya masalah dalam motivasi kerja (Noviyana & Haryadi, 2020). Perilaku seperti malas masuk kantor, tidak disiplin dalam jam kerja, serta sering menunda pekerjaan juga dapat dikaitkan dengan belum terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, seperti sandang, pangan, dan perumahan (Wahyulianti, 2020). Faktor lain yang berkontribusi terhadap rendahnya motivasi kerja adalah lambatnya promosi, upah yang rendah (Takahashi, 2022), serta beban kerja berlebih yang menyebabkan stres dan tekanan (Al-Faruqi, 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan pada kantor PT.Grindak Artha Prima jakarta selatan yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian, pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini diketahui dari hasil penelitian oleh bapak sofyon , beliau adalah koordinasi bahwa meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapat kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan data yang didapatkan peneliti menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di setiap tahunnya, di mana tahun 2021 total skor yang didapat adalah 4,30 dengan remark A dari range 4,5-5,0 dengan keterangan amat baik. Dan pada tahun 2022 total skor yang didapat menurun menjadi 3,75 dengan remark B dari range 3,5-3,9 dengan keterangan baik, dan pada tahun 2023 total skor yang didapat juga menurun menjadi 3,5 dengan remark B dari range

3,5-3,9 dengan keterangan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya pada PT. Grindak Artha Prima Jakarta Selatan, maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab penurunan kinerja karyawan di setiap tahunnya, dapat dilihat dari pencapaian target. Selain itu Berdasarkan informasi lainnya yang didapatkan peneliti pencapaian tahun 2021 sebesar 7,85 % dari target yang ditetapkan . Tahun 2022 sebesar 6,95% dari target yang ditetapkan. Tahun 2023 9,85 % dari target yang ditetapkan. Demikian jumlah pencapaian dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami penurunan sebesar 8,22%

Dalam pembuatan intalasi yang memberikan kualitas yang baik dan peranan yang penting menyebabkan karyawan nya senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul dengan menyusun tugas akhir ini adalah “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grindak Artha Prima Jakarta Selatan”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Menurut Afandi (2019:1) mengemukakan pengertian manajemen sebagai berikut: “manajemen merupakan proses kerja sama antar karyawan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi sesuai dengan pelaksanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan terhadap segala bentuk kegiatan operasional perusahaan.”

### **Manajemen sumber daya manusia**

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:11) menyatakan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang di capai karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

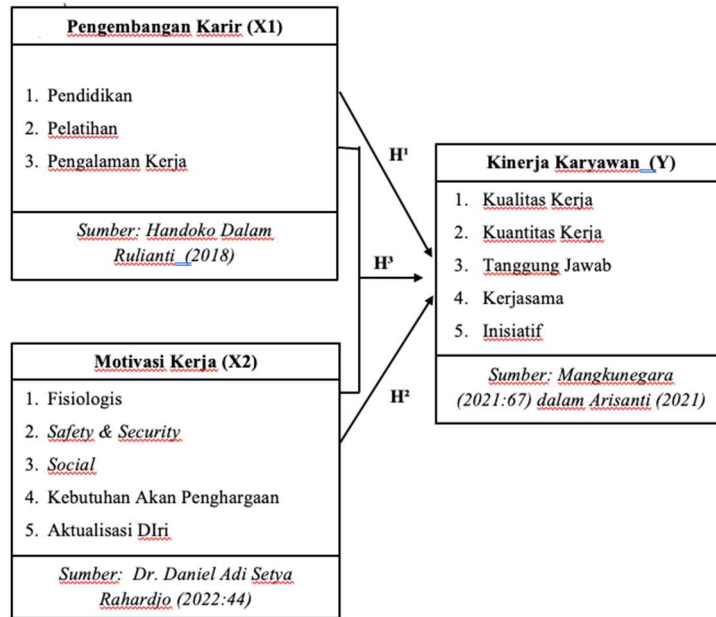
### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang akan berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- Ho<sub>1</sub> => Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Grindak Artha Prima Jakarta Selatan secara parsial.
- Ha<sub>1</sub> => Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Grindak Artha Prima Jakarta selatan secara parsial.
- Ho<sub>2</sub> => Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima Jakarta selatan secara parsial.
- Ha<sub>2</sub> => Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grindak Artha Prima Jakarta selatan secara parsial.
- Ho<sub>3</sub> => Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grindak Artha Prima Jakarta Selatan secara simultan.
- Ha<sub>3</sub> => Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grindak Artha Prima Jakarta Selatan secara simultan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel melalui pengujian hipotesis. Metode asosiatif meneliti hubungan antara dua atau lebih variabel, sedangkan metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, dengan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2021). Data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Cronbatch Alpha | Standar Cronbatch Alpha | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|-------------------------|------------|
| Pengembangan karir (X1) | 0,843           | 0.600                   | Reliabel   |

|                      |       |       |          |
|----------------------|-------|-------|----------|
| Motivasi Kerja (X2)  | 0,908 | 0.600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,893 | 0.600 | Reliabel |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dibuktikan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar hasilnya dari 0,600.

#### Uji Normalitas

**Tabel 2 Uji Normalitas Kolmogoro v-Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 4.23038768              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .092                    |
|                                    | Positive       | .074                    |
|                                    | Negative       | -.092                   |
| Test Statistic                     |                | .092                    |
| 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.

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $\alpha = 0,200$  dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic Kinerja Karyawan  
Sebagai Variabel Dependen**

| Coefficients <sup>a</sup> |                    |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)         | 9.236                       | 2.743      |                           | 3.367 | .001 |                         |       |
|                           | Pengembangan Karir | .462                        | .232       | .302                      | 1.993 | .051 | .233                    | 4.292 |
|                           | Motivasi Kerja     | .505                        | .138       | .556                      | 3.663 | .001 | .233                    | 4.292 |

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,233 dan motivasi Kerja sebesar 0,233 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel pengembangan karir sebesar 4,292 serta motivasi sebesar 4,292 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

#### Uji heteroskedastisitas

**Tabel 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |  |
|---------------------------|--|
|---------------------------|--|

| Model                           |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                                 |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                               | (Constant)         | 7.269                       | 1.827      |                           | 3.979  | .000 |
|                                 | Pengembangan Karir | .120                        | .154       | .200                      | .775   | .442 |
|                                 | Motivasi Kerja     | -.176                       | .092       | -.495                     | -1.912 | .061 |
| a. Dependent Variable: ABS_RES2 |                    |                             |            |                           |        |      |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pengembangan karir (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,476 dan motivasi kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,061 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga ini layak dipakai sebagai data penelitian sebagai bahan pertimbangan pengumpulan fakta yang sesuai.

#### **Analisis regresi linier**

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup>      |                    |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                          |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                              | (Constant)         | 9.236                       | 2.743      |                           | 3.367 | .001 |
|                                | Pengembangan Karir | .462                        | .232       | .302                      | 1.993 | .051 |
|                                | Motivasi Kerja     | .505                        | .138       | .556                      | 3.663 | .001 |
| a. Dependent Variable: Kinerja |                    |                             |            |                           |       |      |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan  $Y = 9,236 + 0,462X_1 + 0,505X_2$ . Nilai konstanta sebesar 9,236 menunjukkan bahwa jika variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 9,236 poin. nilai pengembangan karir (X1) sebesar 0,462 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit dalam variabel ini, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,462 poin. Sementara itu, koefisien motivasi kerja (X2) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada variabel ini, dengan asumsi variabel pengembangan karir (X1) tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,505 poin.

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Antara Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

| Model Summary                                                 |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                             | .833 <sup>a</sup> | .694     | .684              | 4.304                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir |                   |          |                   |                            |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,833 artinya variabel pengembangan karir dan motivasi mempunyai hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan

#### **Analisis koefisien determinasi**

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pengembangan Karir (X1) dan motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary                                                 |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                             | .833 <sup>a</sup> | .694     | .684              | 4.304                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir |                   |          |                   |                            |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja. Memiliki berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

#### **Uji t**

**Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup>      |                    |                             |            |                           |       |      |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                          |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                              | (Constant)         | 9.236                       | 2.743      |                           | 3.367 | .001 |
|                                | Pengembangan Karir | .462                        | .232       | .302                      | 1.993 | .051 |
|                                | Motivasi Kerja     | .505                        | .138       | .556                      | 3.663 | .001 |
| a. Dependent Variable: kinerja |                    |                             |            |                           |       |      |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai thitung sebesar 1,993 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,002 dan nilai signifikansi 0,051 lebih besar dari 0,05, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3,663 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,002 serta nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

#### **Uji f**

**Tabel 9 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                            |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                         |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                             | Regression | 2399.859       | 2  | 1199.929    | 64.777 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                               | Residual   | 1055.875       | 57 | 18.524      |        |                   |
|                                                               | Total      | 3455.733       | 59 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja                                |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir |            |                |    |             |        |                   |

*Sumber: Data Diolah, 2025*

Nilai F Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh hitung F tabel atau ( $64,777 > 2,770$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima.Jakarta selatan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diatas disimpulkan jika pertama, Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Berdasarkan hasil Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung t tabel atau ( $1.993 < 2,002$ ). yang artinya Pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima.Jakarta Selatan. Kedua, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung t tabel atau ( $3.663 > 2,002$ ). yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grindak Artha Prima.Jakarta Selatan. Ketiga, Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan berdasarkan hasil Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau ( $3,495 > 3.09$ ).hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian PT. Grindak Artha Prima Jakarta Selatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, Z., and Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Eureka Media Aksara.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supangat, A. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan. Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R., and Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

### **Jurnal**

- Arismunandar, M. F., and Khair, H. (2020). Pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2),273–282.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Broto, B, E. (2017). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(4), 1507.
- Evanda, R. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 11 No. (1).
- Febriana, A. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkpp Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 1 No. (1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *Jurnal Ilmiah Manajemen “E M O R,”* 4(2).
- Hasibuan, M, S., P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Ihsan, M. . (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. P&P Lembahkaret. *Jurnal Ekonomi*. Vol 4 No. (1).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 43–44.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1).
- Mangkunegara, P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 5(2). Volume 3, 2023 Hal. 792-802 801.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera).
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol 9(2).
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. Vol. 1, No. 2. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106.
- Nugroho, M., Salsabila, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta).
- Permatasari, R., Supriyan, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2(3).
- Pujiwidodo, D. (2016). Penilaian Prestasi Kerja dan Manajemen Kinerja. III(2), 2016.
- Remana Rodaskarya. Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Cendekiawan*, 811.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang.
- Sari, D., Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya Abadi.
- Sarimonang, S., Andika, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Semangat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 5(1). Hal 111-138.
- Setiawan, K. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanan Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol 1(2). Hal 43-53.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.