



## Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semesta Muda Berkarya Di Kabupaten Tangerang

<sup>1</sup>Sintia Lestiana, <sup>2</sup>Anisa Nurdina

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

<sup>1</sup>[sintiana.221@gmail.com](mailto:sintiana.221@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen01007@unpam.ac.id](mailto:dosen01007@unpam.ac.id)

**Abstract** - This study aims to analyze the effect of career development and extrinsic work motivation on employee performance. The research method employed is a quantitative method with an associative approach to examine the relationships and effects among variables. The research data were collected through the distribution of questionnaires to 52 respondents who are company employees. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population was included as the research sample. Data analysis was conducted using SPSS version 30 through descriptive statistical analysis, instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that, partially, career development has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a correlation coefficient of 0.861 and a contribution effect of 74.1%. The t-test results show that the calculated t-value of 11.950 is greater than the t-table value of 2.009, with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Furthermore, extrinsic work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a correlation coefficient of 0.826 and a contribution effect of 68.3%. The t-test results show that the calculated t-value of 10.370 is greater than the t-table value of 2.009, with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Simultaneously, career development and extrinsic work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This is demonstrated by a correlation coefficient of 0.863 and a coefficient of determination of 74.5%, as well as the F-test results showing that the calculated F-value of 71.473 is greater than the F-table value of 3.187, with a significance value of  $0.00 < 0.05$ . Based on these findings, it can be concluded that career development and extrinsic work motivation play an important role in sustainably improving employee performance.

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

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 30 melalui uji statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 dan kontribusi pengaruh sebesar 74,1%. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 11,950 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,009 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Selanjutnya, motivasi kerja ekstrinsik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 dan kontribusi pengaruh sebesar 68,3%. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,370 lebih besar dari t tabel sebesar 2,009 dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Secara simultan, pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 dan koefisien determinasi sebesar 74,5%, serta hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 71,473 lebih besar dari F tabel sebesar 3,187 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, baik secara global maupun nasional. Persaingan dunia kerja yang meningkat mendorong masyarakat untuk berinovasi dan membuka peluang usaha baru, yang tercermin dari bertambahnya jumlah pelaku usaha dan perusahaan. Hal ini menuntut ketersediaan tenaga kerja dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, faktor sumber daya manusia menjadi komponen yang tidak kalah penting dibandingkan dengan sarana dan prasarana kerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan kunci dalam mendorong pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pengembangan karir dan pemberian motivasi yang efektif.

PT Semesta Muda Berkarya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa event organizer, yang menekankan pada perencanaan dan pelaksanaan acara secara terstruktur dan profesional. Sejalan dengan tuntutan industri kreatif yang dinamis, PT Semesta Muda Berkarya dituntut untuk memiliki tim kerja yang berkompeten, produktif, dan memiliki semangat kerja tinggi. Untuk mendukung hal tersebut, perusahaan harus mampu memenuhi harapan karyawan, baik dalam hal peluang pengembangan karir maupun pemenuhan aspek motivasi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Menurut Syahputra (2020:13) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Salah satu strategi penting yang tidak hanya berfungsi sebagai alat retensi karyawan, tetapi juga sebagai cara untuk meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan keinginan untuk berkembang dalam perusahaan.

Penulis melakukan survei kepada 30 responden terkait pengembangan karir di PT Semesta Muda Berkarya karena setiap karyawan memiliki harapan sebagai imbalan atas pengorbanan dan prestasi yang mereka berikan kepada perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan di PT Semesta Muda Berkarya, ditemukan bahwa pengembangan karir karyawan masih perlu ditingkatkan. Menurut Hamidah, dkk (2021) dalam jurnal ilmiah manajemen, menunjukkan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan data mengenai pengembangan karir karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi.

Menurut Abdaludin, dkk (2024:1) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik dan pengembangan karir secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan uraian teori dan temuan sebelumnya, terlihat bahwa pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan kesempatan berkembang melalui pelatihan, promosi, dan insentif yang sesuai, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi strategi pengembangan karir dan pemberian motivasi yang tepat sasaran, yang berdampak pada ketimpangan tingkat kinerja antar individu. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan sebuah studi dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK**

## TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMESTA MUDA BERKARYA KAB. TANGERANG”

### TINJAUAN PUSTAKA

#### **Pengembangan Karir**

Menurut Arismunandar (2020:7) karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang karyawan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Syahputra (2020:13) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir dapat menjadi keuntungan bagi setiap individu maupun organisasi, dengan adanya program pengembangan karir perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas kerja. Pengembangan karir juga dapat meningkatkan kesempatan promosi bagi individu dengan melalui proses untuk siap dipilih atau membuat pilihan secara lanjut dari berbagai macam pekerjaan (Rulianti & Nurlilah, 2020:13). Pengembangan karir mencakup serangkaian posisi atau jabatan yang diisi oleh seseorang selama kerja. Posisi tersebut akan ditempati selama hidupnya sejak awal memasuki organisasi/perusahaan sampai saat berhenti.

#### **Motivasi Kerja Ekstrinsik**

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2021:93) merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2020:162), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2021:83) kinerja atau yang biasa juga disebut dengan *performance* merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang didalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai. Kinerja adalah gagasan *multi-faceted* yang mencakup tiga elemen: sikap, bakat, dan prestasi. Kinerja dapat dilihat dari sejauh mana seseorang telah berkontribusi terhadap strategi organisasi, baik dengan mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan bagi individu ataupun bagi organisasi. Menurut Jufrizen (2024:105) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi sumber daya manusia, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Syafrida Hafni (2024:6) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir. Menurut Azhari, M.T, dkk (2023:73) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara logis dan sistematis dengan tujuan untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

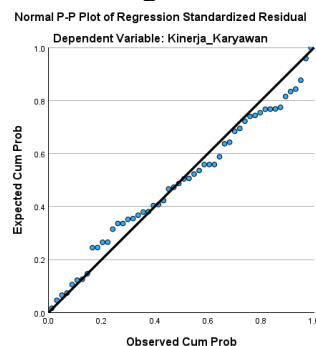
### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		52	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.48144817	
Most Extreme Differences	Absolute	.106	
	Positive	.106	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.106	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.147	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.138
	Upper Bound	.156	

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikan (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot, dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti aras garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS ver. 30.



**Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.175	2.338		1.786	.080		
	Pengembangan_Karir_X1	.397	.115	.695	3.452	.001	.129	7.771
	Motivasi_Kerja_Ekstrinsik	.188	.213	.178	.883	.381	.129	7.771

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

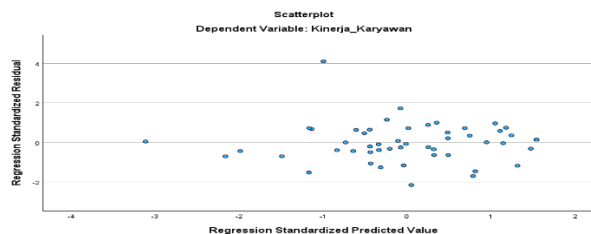
Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai tolerance variabel pengembangan karir sebesar 0,129 dan motivasi kerja ekstrinsik sebesar 0,129 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,100, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi sebesar 7,771 serta motivasi kerja ekstrinsik sebesar 7,771 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas dengan Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	1.631		2.337	.024
	Pengembangan_Karir_X1	.018	.080	.087	.221	.826
	Motivasi_Kerja_Ekstrinsik_X2	-.076	.148	-.202	-.512	.611

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel pengembangan karir (X1) diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) sebesar 0,826 dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) diperoleh nilai probability signifikan (Sig.) sebesar 0,611, dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) >0,050. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai sata penelitian. Adapun hasil uji heterokedastisitas grafik sccater plot sebagai berikut :



Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

**Gambar 2. Grafik Scatterplot hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heterokedastisitas pada model regresi ini layak dipakai.

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.734	3.55179	1.868

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_Ekstrinsik, Pengembangan\_Karir\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 1,868 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 dengan keterangan Tidak ada autokorelasi.

**Tabel 5. Hasil pengujian regresi berganda variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.175	2.338		1.786	.080
	Pengembangan_Karir_X1	.397	.115	.695	3.452	.001
	Motivasi_Kerja_Ekstrinsik	.188	.213	.178	.883	.381

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

- Nilai konstan sebesar 4,175 diartikan bahwa jika variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,175 point.
- Nilai pengembangan karir (X1) 0,397 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2), maka seriap perubahan 1 unit pada variabel pengembangan karir (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,397 point.
- Nilai motivasi kerja ekstrinsik (X2) 0,188 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengembangan karir (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja ekstrinsik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,188 point.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.734	3.55179

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan antara pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Artinya variabel kualitas pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.734	3.55179	<,001

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi 0,745 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,5% sedangkan sisanya sebesar (100-74,5%) = 65,5% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.901	2.184		2.244	.029
Pengembangan Karir X1	.492	.041	.861	11.950	<,001

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung (11,950) > t tabel (2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H0 1 ditolak dan Ha 1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.167	2.581		1.615	.113
Motivasi Kerja Ekstrinsik	.873	.084	.826	10.370	<,001

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung (10,370) > t tabel (2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H0 2 ditolak dan Ha 2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1803.298	2	901.649	71.473	<,001 <sup>b</sup>
Residual	618.145	49	12.615		
Total	2421.442	51			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_Ekstrinsik, Pengembangan\_Karir\_X1

Sumber : Data diolah SPSS ver. 30, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel (71,473 > 3,187). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H0 3 ditolak dan Ha 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 4,901 + 0,492X1$ . Hal ini berarti setiap peningkatan pengembangan karir akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai  $r = 0,861$ , yang berada pada kategori hubungan sangat kuat. Sementara itu, koefisien determinasi sebesar 74,1% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 11,950 dengan signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik program dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hubungan antara kedua variabel tergolong sangat kuat, dengan kontribusi pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil regresi linier sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 4,167 + 0,873X_2$ , yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 68,3% mengindikasikan bahwa motivasi kerja ekstrinsik memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji T memperoleh nilai t hitung = 10,370 dengan signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ekstrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi berupa penghargaan, insentif, dan kondisi kerja yang mendukung mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hubungan antara motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat dengan kontribusi pengaruh yang besar.

## **3. Pengaruh Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja Ekstrinsik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 4,175 + 0,397X_1 + 0,188X_2$ , yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,863 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen dengan kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 74,5% mengindikasikan bahwa sebagian besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara simultan.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 71,473 dengan signifikansi < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dan memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara lebih efektif melalui pengelolaan pengembangan karir yang baik dan pemberian motivasi kerja ekstrinsik yang tepat.

## **KESIMPULAN**

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Semesta Muda Berkarya. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan dan penerapan pengembangan karir diperusahaan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor strategis dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Temuan tersebut diperkuat

oleh hasil pengujian statistik yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Selain itu, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 74,1% mengindikasikan bahwa pengembangan karir memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel ( $11,950 > 2,009$ ), sehingga hipotesis alternatif dapat diterima. Pengaruh positif tersebut juga tercermin dalam persamaan regresi  $Y = 4,901 + 0,492X_1$ , yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja ekstrinsik terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja ekstrinsik yang tepat mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan kondisi kerja, memiliki kontribusi nyata dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil analisis regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan  $Y = 4,167 + 0,873X_2$ , yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja ekstrinsik yang diterima karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja ekstrinsik dan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 68,3% mengindikasikan bahwa motivasi kerja ekstrinsik memberikan kontribusi yang besar terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 10,370 dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, baik melalui peningkatan kompetensi dan peluang pengembangan diri maupun melalui dorongan eksternal yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor pendukung. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil analisis regresi linier berganda yang menghasilkan persamaan  $Y = 4,175 + 0,397X_1 + 0,188X_2$ , yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi simultan sebesar 74,5%, yang berarti pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara bersama-sama memberikan

kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ( $71,473 > 3,187$ ) dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , sehingga hipotesis alternatif dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja ekstrinsik secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penerapan program pengembangan karir yang terstruktur serta pemberian motivasi kerja ekstrinsik yang tepat dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Ajabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Alhusaini, A. (2020). *Manajemen kinerja sektor publik*. Pustaka Setia.
- Ardiansyah, I. (2023). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. CV Literasi Nusantara.
- Arismunandar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karir*. Alfabeta.
- Audia. (2022). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Penerbit Andi.
- Bennovry. (2025). *Motivasi kerja dan produktivitas pegawai*. Graha Ilmu.
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2021). *HR Goes Agile*. *Harvard Business Review*, 99(2), 48-57.
- Chen, B. (2022). *Work motivation and employee engagement*. Springer.
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2023). *Why Diversity Programs Fail*. *Harvard Business Review*, 101(1), 52-61.
- Dunggio. (2020). *Manajemen dan organisasi*. Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- EMBISS. (2025). *Employee motivation and reward systems*. EMBISS Publishing.
- Gagné, M., et al. (2022). *Self-determination theory in work organizations*. Springer.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Heksarini, A. (2021). *Penilaian kinerja sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Jufrizen. (2024). *Manajemen kinerja*. UMSU Press.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Unmas Press.
- Kriyantono. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif dan Kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, 151.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Meng, L., & Wang, X. (2020). *Extrinsic motivation and employee performance*. *Journal of Human Resource Management*, 5(2), 95–110.
- Nadapdap, B. (2022). *Manajemen modern*. Pustaka Baru Press.
- Ni Kadek S. (2021). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Pandi, A. (2021). *Manajemen kinerja dan produktivitas kerja*. Penerbit Andi.
- Patall, E. A., Cooper, H., & Robinson, J. C. (2021). *The effects of choice on motivation*. *Psychological Bulletin*, 147(1), 1–28.
- Permana. (2022). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer*. Alfabeta.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rulianti, E., & Nurlilah. (2020). *Pengembangan karir dan kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 10–20.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. Routledge.
- Septina, R., & Samuel, H. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 100–110.
- Sultana, A. (2021). *Employee performance and organizational success*. *International Journal of Management Studies*, 4(3), 45–55.
- Suryani, N. K. (2021). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Widina Bhakti Persada.
- Syahfitri, D., et al. (2025). *Beban kerja, insentif, dan motivasi karyawan*. *Jurnal MSDM Indonesia*, 10(3), 430–450.
- Syahputra. (2020). *Pengembangan karir sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Terry, G. R. (1958). *Principles of management*. Richard D. Irwin. (Dikutip dalam Hasibuan, 2021)
- Untari, R., Sujana, I., & Novarini, D. (2021). *Motivasi ekstrinsik dan kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–12.
- Wijaya, A., & Prawitowati, L. (2023). *Kinerja karyawan dan efektivitas organisasi*. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 1–10.
- Zahidi, S. (2023). *Future of Jobs Report*. *World Economic Forum*.
- Jurnal :**
- Aida, V. N., & Nurdina, A. (2025). *The influence of work environment and work discipline on employee performance at the Pondok Aren District Office in South Tangerang*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1(4).
- Ajjah, R., dkk (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–10
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Anisah, A. R. & Artha. (2021). Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BKPP Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol 1 No. 1*.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2023). *Work-Family Conflict in the Digital Age*. *Annual Review of Sociology*, 49, 1-22.
- Budiyanto, & Wikan, G. (2020). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 240–250.
- Chandler, D. E., dkk. (2020). *Career Mentoring in the Gig Economy*. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434.
- Fitriyah, A., & Nurdina, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Berkah Sentosa di Karawaci Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(3), 81–91
- Ghosh, R., & Reio, T. G. (2021). *Career Benefits of Mentoring*. *Human Resource Development Review*, 20(1), 6-35.

- Irawati, N., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah. *Jurnal Kewirausahaan, Vol 8 No. 3*.
- Janakiraman, S., dkk. (2021). *Effectiveness of digital games in producing environmentally friendly attitudes and behaviors: A mixed methods study. Computers & Education, 160*, 104043.
- Kalev, A., & Deutsch, G. (2018). *Gender inequality and workplace organizations: Understanding reproduction and change. Handbook of the Sociology of Gender, 257-269*.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Unmas Press.
- Ketut, S. & Muhammad, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nuasantara (JPkMN) Vol. 5 No 3*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 5(2)*, 1119-1130.
- Puspita, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap employee engagement di PT. BANK X, Tbk. *Indikator, 4(1)*, 353507.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(4)*, 1751-1765.
- Rima, R., Kurniawan, B. W., & Evasari, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raga Gunawan Mandiri. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 1(3)*, 01-15.
- Rohmadon, A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 5(3)*, 1124-1137.
- Selti, S. & Hendra, R. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan Volume. 1 Nomor. 5 Tahun 2024*.
- SHRM. (2024). *Upskilling for the Future Workforce*. Diakses 23 Juli 2024 dari <https://www.shrm.org/topics-tools/research>.
- Siska, A., dkk (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume. 2 No. 3 Juli 2024*.
- Syahrir, P. & Jeni, K. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS), Vol. 3 No. 1 (2022) Januari – Juni*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2)*, 183-203.