



Pengaruh Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Mayora Group Headquarter)

Thalita Salwa Setiawan^{1*}, Widi Wahyudi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Jl. Ciledug Raya, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia, 12260

*Penulis Korespondensi: salwathalita93@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of career development (X1), work procedures (X2), and personality (X3) on employee performance (Y). Data were collected through the distribution of questionnaires to employees at Mayora Group Headquarter Jakarta. This research employed a quantitative approach with a sampling technique applied to all research respondents. The total number of respondents involved in this study was 98 employees. The data analysis techniques used include descriptive analysis, while the main analytical tool employed was multiple linear regression, processed using SPSS version 25. The results of the analysis produced the following regression equation $Y = 11.356 + 0.18X_1 + 0.167X_2 + 0.435X_3 + e$. Based on the partial test results, it can be concluded that career development does not have a significant effect on employee performance, work procedures have a positive but not statistically significant effect on employee performance, while personality has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Career development, work procedures, personality, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (X1), prosedur kerja (X2), dan kepribadian (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di Mayora Group Headquarter Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 98 orang. Teknik yang digunakan meliputi analisis deskriptif, alat yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS V.25. Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 11,356 + 0,18 X_1 + 0,167 X_2 + 0,435 X_3 + e$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan, prosedur kerja secara parsial terdapa pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor krusial bagi Mayora Group Headquarter dalam mempertahankan keunggulan kompetitif di industri FMCG yang berkembang pesat. Namun, observasi awal menunjukkan adanya kesenjangan performa antarbagian, di mana sebagian karyawan masih mengalami keterlambatan kerja dan hasil yang tidak konsisten. Sebagai pusat kendali manajemen strategis, ketidakteraturan kinerja ini menjadi tantangan serius yang dapat menghambat efektivitas organisasi secara

keseluruhan, sehingga diperlukan pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor internal yang mempengaruhinya.

Kesenjangan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir, prosedur kerja yang sistematis, serta karakteristik kepribadian karyawan seperti kedisiplinan dan ketangguhan. Meskipun teori menunjukkan bahwa pengembangan karir dan prosedur yang jelas dapat meningkatkan motivasi serta efisiensi, beberapa penelitian empiris masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan guna memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual dan mengidentifikasi elemen paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Mayora Group Headquarter.

KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Penelitian ini mengadopsi Goal-Setting Theory dari Locke dan Latham (1990) sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan bahwa kinerja optimal karyawan di Mayora Group Headquarter sangat dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, tingkat tantangan, serta komitmen individu. Dalam kerangka teori ini, peningkatan kinerja dapat dicapai apabila penetapan tujuan kerja yang terukur didukung secara sinergis oleh sistem pengembangan karir yang memberikan arah jangka panjang, prosedur kerja yang sistematis sebagai pedoman operasional, serta karakteristik kepribadian positif yang memperkuat dorongan internal individu. Dengan demikian, integrasi antara dukungan sistem organisasi dan faktor personal karyawan menjadi kunci utama dalam mewujudkan target kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan prinsip dasar teori penetapan tujuan tersebut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja, serta menjadi standar keberhasilan manajemen sumber daya manusia di Mayora Group Headquarter. Keberhasilan pencapaian kinerja yang optimal ini sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang memadai bagi pengembangan setiap individu dalam organisasi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses sistematis jangka panjang yang menyelaraskan tujuan pribadi karyawan dengan kebutuhan organisasi guna meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kesiapan individu dalam menempuh jenjang karir yang lebih tinggi. Pengelolaan karir yang efektif tidak hanya membantu karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka menghadapi tantangan masa depan melalui kerja sama yang erat antara individu dan perusahaan. Keberhasilan proses ini diukur melalui indikator prestasi kerja yang memuaskan, pengakuan dari pihak lain, kesetiaan pada organisasi, dukungan pembimbing atau sponsor, serta ketersediaan kesempatan untuk bertumbuh.

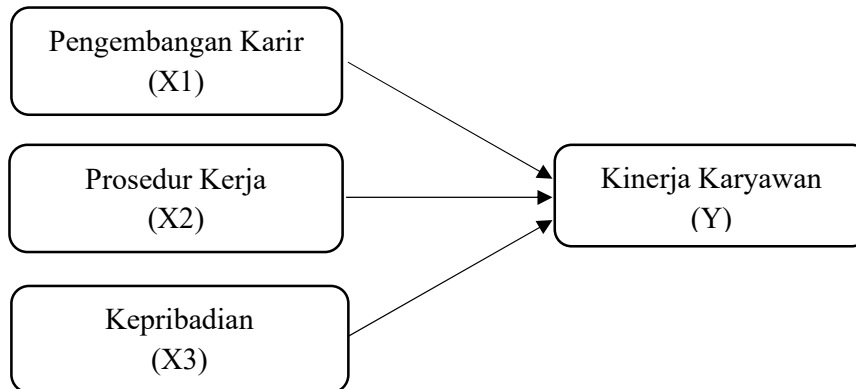
Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan rangkaian tahapan sistematis yang disusun untuk menjamin pelaksanaan tugas secara benar dan efisien di dalam sebuah organisasi. Prosedur yang efektif berfungsi sebagai pedoman operasional guna memastikan setiap pekerjaan selaras dengan tujuan organisasi serta patuh terhadap peraturan yang berlaku. Keberhasilan implementasi prosedur ini diukur melalui indikator kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, sifat yang dinamis, orientasi kepada pengguna, serta adanya kepatuhan dan kepastian hukum (Endayani et al., 2022).

Kepribadian

Kepribadian merupakan perpaduan kompleks antara aspek fisik, mental, dan emosional yang membentuk pola perilaku serta cara berpikir seseorang secara konsisten dalam berinteraksi dengan lingkungannya (Alwisol, 2022). Dalam konteks organisasi, kepribadian berfungsi sebagai tolak ukur penting untuk menentukan bagaimana karyawan bersikap, menjalankan tanggung jawab, serta beradaptasi guna mencapai efisiensi dan hasil kerja yang optimal (Wiliana & Surya, 2022; Nurkhofifah et al., 2025). Berdasarkan karakteristik individu tersebut, tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh empat indikator utama kepribadian, yaitu ekstrover, merasakan (sensing), berpikir (thinking), dan menilai (judging) (Nurkhofifah et al., 2025).

Kerangka Teoritis



Sumber: Data diolah oleh penulis (2025).

Gambar 1. Kerangka Teoritis

Kerangka tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada Mayora Group Headquarter adalah hasil dari kombinasi faktor struktural dan individual. Pengembangan karir dan prosedur kerja yang baik menjadi fondasi penguat sistem organisasi, sementara kepribadian yang positif menjadi faktor internal yang mendorong perilaku individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Expectancy Theory, kinerja individu akan meningkat secara signifikan apabila terdapat keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membuahkan penghargaan yang diinginkan, seperti yang tercermin dalam sistem pengembangan karir (Rahman et al., 2023). Pengembangan karir yang terencana dan transparan, melalui program pelatihan serta promosi sistematis, terbukti mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan karena adanya kepastian arah masa depan di dalam organisasi (Widodo, 2022; Tarman et al., 2025). Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mayora Group HQ.

Pengaruh Prosedur Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori manajemen klasik menekankan bahwa prosedur kerja yang jelas dan sistematis merupakan instrumen vital dalam menciptakan efisiensi serta keteraturan di dalam organisasi (Hidayat & Purwanto, 2021). Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) sebagai rangkaian langkah pelaksanaan tugas yang benar terbukti mendorong produktivitas dan efektivitas kerja, terutama jika didukung oleh komitmen kuat dari seluruh pihak terkait di perusahaan (Endayani et al., 2022; Nurkhofifah et al., 2025). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal penerapan prosedur kerja yang konsisten, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Prosedur kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mayora Group HQ.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Teori Big Five Personality menjelaskan bahwa dimensi kepribadian seperti keterbukaan, kehati-hatian, ekstraversi, kesesuaian, dan kestabilan emosi merupakan faktor penentu utama dalam cara individu bereaksi, berpikir, dan merasa di berbagai situasi kerja (Putri & Santoso, 2022; Wesly et al., 2021). Karyawan dengan kepribadian positif, terutama yang memiliki tingkat tanggung jawab tinggi dan kestabilan emosi yang baik, terbukti lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti, tepat waktu, serta tetap terkendali di bawah tekanan (Sari et al., 2020). Dalam konteks Mayora Group Headquarter, karakteristik personal tersebut memegang peranan krusial dalam menjaga soliditas kerja sama tim dan memastikan pencapaian target organisasi secara optimal. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mayora Group HQ.

Pengaruh Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel independen pengembangan karir, prosedur kerja, dan kepribadian memiliki peran penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, kombinasi antara dukungan organisasi akan menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan kondusif. Hubungan antara pengembangan karir dan prosedur kerja

yang baik akan menghasilkan potensi kepribadian positif karyawan dalam meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji hipotesis melalui teknik analisis statistik yang terukur dan objektif (Handani, 2020). Penggunaan data numerik dalam penelitian ini dipilih karena memudahkan pengolahan data melalui perangkat statistik guna menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel secara praktis. Data penelitian dikumpulkan dari dua sumber utama, yakni data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Mayora Group Headquarter, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal ilmiah, e-book, dan publikasi penelitian terdahulu sebagai pendukung hasil analisis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang mencakup seluruh objek atau subjek dengan karakteristik tertentu, yaitu sebanyak 5.000 karyawan yang bekerja di Mayora Group Headquarter, Jakarta Barat (Sugiyono, 2022). Mengingat besarnya jumlah populasi tersebut, peneliti mengambil sampel sebagai representasi sebagian dari karakteristik populasi guna mengatasi keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga (Hidayat, 2021). Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10% ($e = 0,10$), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 98 responden. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling, di mana pemilihan anggota sampel didasarkan pada kriteria khusus yang sejalan dengan tujuan penelitian agar hasil yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi populasi secara akurat (Sugiyono, 2013; Darwin, 2021).

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini difokuskan pada perolehan informasi yang akurat dan relevan melalui tiga teknik utama (Sugiyono, 2022). Instrumen utama yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada 98 karyawan tetap Mayora Group Headquarter (masa kerja \geq 1 tahun) menggunakan

Skala Likert 5 poin (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Selain itu, peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk menghimpun data sekunder terkait profil dan struktur organisasi, serta studi literatur dari jurnal ilmiah (tahun 2020 ke atas) dan buku elektronik guna memperkuat landasan teoretis. Kombinasi teknik ini bertujuan untuk menghasilkan data kuantitatif yang terukur dan mempermudah analisis statistik dalam menguji hubungan antarvariabel penelitian.

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	No Pernyataan	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (Tarman et al., 2025)	1. Kualitas Kerja	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik	1	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas Kerja	Saya kurang teliti dalam bekerja sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum optimal.	2	
	3. Ketepatan Waktu	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target kuantitas yang ditetapkan	3	
	4. Efektivitas Kerja	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menjalankan pekerjaan.	4	
Pengembangan Karir (X ₁) (Ningsih & Wahyudi, 2025)	1. Prestasi kerja yang memuaskan	Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja.	1	<i>Likert</i>
	2. Pengenalan oleh pihak lain	Hasil kerja saya mendapatkan pengakuan dari perusahaan.	2	
	3. Kesetiaan pada organisasi	Saya memiliki kesempatan untuk	3	

Pengaruh Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Mayora Group Headquarter)

		mengembangkan kompetensi kerja.		
	4. Pembimbing dan Sponsor	Saya memperoleh arahan atau dukungan atasan untuk pengembangan karir.	4	
	5. Kesempatan untuk bertumbuh	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kerja.	5	
Prosedur Kerja (X ₂) (Endayani et al., 2022)	1. Kejelasan & Kemudahan	Prosedur kerja yang saya jalankan jelas dan mudah dipahami sebagai bentuk kejelasan dan kemudahan prosedur.	1	<i>Likert</i>
	2. Efisiensi & Efektivitas	Prosedur kerja membantu saya bekerja lebih efisien dan efektif.	2	
	3. Keselarasan	Prosedur kerja yang saya ikuti selaras dengan tujuan organisasi.	3	
	4. Keterukuran	Standar prosedur kerja memungkinkan hasil pekerjaan saya dapat diukur secara objektif	4	
	5. Dinamis	Prosedur kerja yang berlaku mampu menyesuaikan perkembangan kebutuhan kerja sehingga bersifat dinamis.	5	
	6. Berorientasi pada pengguna	Prosedur kerja yang berlaku mempertimbangkan kebutuhan pihak yang dilayani sebagai bentuk	6	

Pengaruh Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Mayora Group Headquarter)

		orientasi pada pengguna.		
	7. Kepatuhan Hukum	Prosedur kerja yang saya jalankan telah sesuai dengan ketentuan hukum.	7	
	8. Kepastian hukum	Prosedur kerja yang diterapkan telah sesuai dengan aturan dan ketentuan hukum yang berlaku	8	
Kepribadian (X ₃) (Wiliana & Surya 2022)	1. Ekstrover	Saya aktif berinteraksi di lingkungan kerja sebagai kepribadian ekstrover.	1	<i>Likert</i>
	2. Merasakan	Saya mengutamakan informasi yang nyata dalam bekerja sebagai kepribadian merasakan.	2	
	3. Berpikir	Saya membuat keputusan berdasarkan logika sebagai bagian dari kepribadian berpikir.	3	
	4. Menilai	Saya menyukai pekerjaan yang terstruktur dan terencana sebagai ciri kepribadian menilai.	4	

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 98 karyawan di kantor pusat Mayora Group. Teknik analisis data dilakukan menggunakan perangkat SPSS.

Uji Validitas

Suatu item dianggap valid jika nilai korelasi item total yang disesuaikan lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2021). Kriteria pengambilan keputusan:

1. r hitung $>$ r tabel, H_0 diterima dan dinyatakan valid.
2. r hitung $<$ r tabel, H_0 ditolak dan data dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*. Ghozali (2021) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

1. *Cronbach's Alpha* \geq 0,60 \rightarrow instrumen reliabel
2. *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 \rightarrow instrumen tidak reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas : Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan Plot Probabilitas Normal (Plot P-P)

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai Sig $>$ 0,05 \rightarrow residual berdistribusi normal
- Jika nilai Sig $<$ 0,05 \rightarrow residual abnormal

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kriteria pengambilan keputusan:

- *Tolerance* $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10 \rightarrow multikolinearitas tidak terjadi
- *Tolerance* $<$ 0,10 dan VIF $>$ 10 \rightarrow multikolinearitas terjadi

3. Uji Heteroskedastisitas : Diagram sebar

Analisis Statistik

1. Analisis Korelasi
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Uji t (Uji Parsial)
4. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel Penelitian dan Karakteristik Responden

Penelitian ini dijalankan di Mayora Group Headquarter di Jakarta Barat. Penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel minimal yang diperoleh 98 responden dengan demikian, diperoleh gambaran karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, lama bekerja di Mayora Group Headquarter, divisi/department.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	37.8	37.8	37.8
	Perempuan	61	62.2	62.2	100.0
Total		98	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS v.25 (2026)

B. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Uji Validitas

Nilai pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* merepresentasikan nilai r hitung untuk masing-masing butir pernyataan. Seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan *valid* karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,198.

Uji Reliabilitas

Seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh secara konsisten berada di atas ambang batas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Pengaruh Pengembangan Karir, Prosedur Kerja, Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Mayora Group Headquarter)

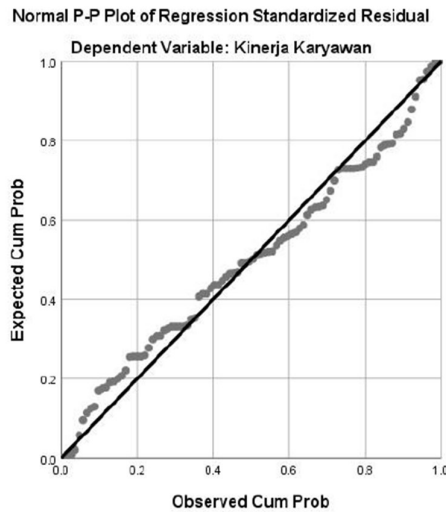
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95021530
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.078
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS v.25 (2026)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi residual sebesar 0,200 dan 0,947 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.



Sumber: Data Output SPSS v.25 (2026)

Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

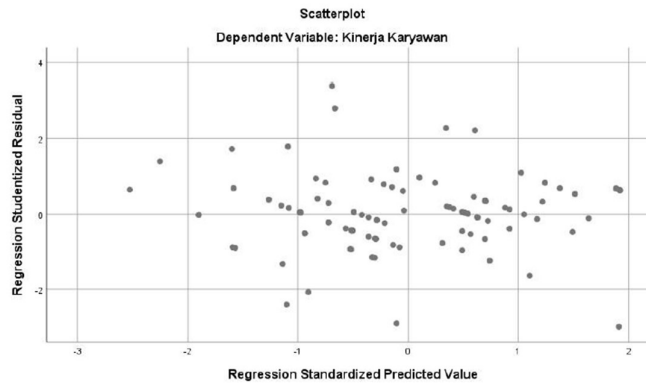
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	11.356			1.899	
	Pengembangan Karir	.018	.083	.024	.211	.833	.397	2.521
	Prosedur Kerja	.167	.085	.231	1.978	.051	.376	2.662
	Kepribadian	.435	.095	.516	4.573	.000	.402	2.486

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS v.25 (2026)

Seluruh variabel independen dalam model regresi memiliki nilai masing-masing variabel *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan variabel bebas dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dan data tersebut dapat digunakan untuk penelitian berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output SPSS v.25 (2026)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Titik-titik data tidak membentuk suatu pola yang teratur, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel dependen kinerja karyawan terbebas dari hesteroskedastisitas.

D. Alat Analisis Data

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Pengembangan Karir	Prosedur Kerja	Kepribadian	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.733**	.710**	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	98	98	98	98
Prosedur Kerja	Pearson Correlation	.733**	1	.728**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98
Kepribadian	Pearson Correlation	.710**	.728**	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	98	98	98	98
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.559**	.624**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Output SPSS v.25 (2026)

Seluruh variabel independen memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara spesifik, kepribadian (X_3) memiliki hubungan korelasi terkuat dengan nilai sebesar 0,701, disusul oleh prosedur kerja (X_2) dengan tingkat korelasi kuat sebesar 0,624. Sementara itu, pengembangan karir (X_1) menunjukkan hubungan korelasi pada tingkat sedang dengan nilai sebesar 0,559. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.356	1.899		5.981	.000
	Pengembangan Karir	.018	.083	.024	.211	.833
	Prosedur Kerja	.167	.085	.231	1.978	.051
	Kepribadian	.435	.095	.516	4.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS v.25 (2026)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- X₁ = Variabel Pengembangan Karir
- X₂ = Variabel Prosedur Kerja
- X₃ = Variabel Kepribadian
- α = Bilangan konstanta
- β₁β₂β₃ = Koefisien regresi nilai peningkatan atau penurunan
- ε = Error atau variabel residu

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.504	1.98109

a. Predictors: (Constant), x₃, x₁, x₂

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS v.27

Nilai koefisien *R Square* (R²) sebesar 0,504 atau 50,4 % dari Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi variabel Pengembangan Karir (X₁), Prosedur Kerja (X₂), dan Kepribadian

(X₃). Sedangkan sisanya 49,6% (100% - 50,4,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.356	1.899		5.981	.000
	Pengembangan Karir	.018	.083	.024	.211	.833
	Prosedur Kerja	.167	.085	.231	1.978	.051
	Kepribadian	.435	.095	.516	4.573	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Output SPSS v.25 (2026)

Secara parsial, variabel Kepribadian (X₃) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, variabel Pengembangan Karir (X₁) dan Prosedur Kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian merupakan faktor dominan yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan di lingkungan Mayora Group Headquarter dibandingkan dengan faktor pengembangan karir maupun prosedur kerja yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian merupakan satu-satunya faktor yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Mayora Group Headquarter. Sementara itu, pengembangan karir dan prosedur kerja ditemukan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa meskipun kedua aspek tersebut hadir dalam organisasi, kontribusi langsungnya terhadap peningkatan kinerja individu belum mencapai tingkat yang meyakinkan secara statistik dalam model penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, Mayora Group Headquarter disarankan untuk mengoptimalkan prosedur kerja agar lebih praktis dan konsisten, serta mendorong budaya kerja positif melalui pembinaan etika dan mekanisme umpan balik yang terbuka untuk

meningkatkan motivasi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, pengembangan kajian dapat dilakukan dengan memperluas objek penelitian ke perusahaan lain, memperpanjang durasi penelitian guna memantau perubahan kinerja secara berkelanjutan, serta menggunakan teknik analisis data yang lebih kompleks untuk memberikan gambaran hubungan antarvariabel yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Deti Putri Ayu Ningsih, & Widi Wahyudi. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 164–176. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5474>
- Endayani, N., Abdurachman, U., Situbondo, S., Universitas, A., & Saleh, S. E. (n.d.). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT BUMI SUBUR 4 PANARUKAN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*, 1(6), 1277–1287.
- Eneng Wiliana, & Dian Aprilia Surya. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 / H. Imam Ghozali*.
- Klaas, P. W., Lopian, J. S. L. H. V., & Sendow, G. (2021). EFFECT OF PERSONALITY, WORK PLACEMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN PERSERO AREA MANADO. In *269 Jurnal EMBA* (Vol. 9, Issue 2).
- Muhammad Darwin, M. R. M. S. A. S. Y. N. H. T. D. S. I. M. D. M. A. B. P. P. V. & A. A. G. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF* (Toman Sony Tambunan, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Nurkhotimah, N., Ayu Patimah, T., Swadaya Gunung Jati Cirebon, U., Author, C., & Artikel, R. (2025). *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi eISSN 2684-9313 Volume 14. Nomor 1*. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jureq>
- Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Achmad Fiqri Tarman, P., Rusydi, M., & Nurbaya, S. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. In *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Jakarta, I. (2025). *Jurnal Manajemen STEI The effect of work motivation, job training and career development on employee performance Zefanya Martua & Meita Pragiwani*. 11(1), 81–96. <https://doi.org/10.36406/jmstei.v11i1.41>