



## Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang

Natasya

Universitas Pamulang

Fathorrahman

Univesitas Pamulang

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: [natasyapurbatanjung@gmail.com](mailto:natasyapurbatanjung@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen01040unpam@ac.id](mailto:dosen01040unpam@ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak.** *The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of career development and motivation on Employee Performance at PT Gading propertindo in Tangerang both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling with a total sample of 54 respondents. The data collection technique in this study was to use a questionnaire that was shared online through a google form. Data analysis using validity test, rability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination and hypothesis test using SPSS (Statistical Package for Social Sciense) version 26. The result of this study is that career development has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 10.374 + 0.714 X_1$ . The correlation value of 0.704 means that the two variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 70.4%. The hypothesis test was obtained  $t$  count  $>$  the table ( $8.538 > 1.983$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning that there is a significant influence between career development on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.278 + 0.823 X_2$ . The correlation value of 0.770 means that the two variables have a very strong relationship rate with a coefficient of determination of 77.0%. The hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table ( $7.157 > 1.637$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted meaning that there is a significant influence between motivation on employee performance. The influence of career development and work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.000 + 0.358 X_1 + 0.358 X_2$ . The correlation value of 0.816 means that the free variable with bound variable has a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 81.6% while the remaining 18.4% is influenced by other factors. Hypothesis Test obtained  $F$  count  $>$   $F$  table or ( $50,695 > 2,300$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between career development and motivation on employee performance at PT Gading Propertindo in Tangerang*

**Keywords:** *Career Development, Motivation and Employee Performance*

**Abstrak** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Propertindo di Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara online melalui google form. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciense*) versi 26. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10.374 + 0.714 X_1$ . Nilai korelasi sebesar 0,704 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 70,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$  tabel ( $8,538 > 1,983$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6.278 + 0,823 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,770 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 77,0%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,157 > 1,637$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,000 + 0,358 X_1 + 0,358 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,816 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang

**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang**

sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi faktor lain. Uji Hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(50,695 > 2,300)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Gading Propertindo di Tangerang

**Kata Kunci: Pengembangan Karier, Motivasi dan Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Hasil Observasi awal pada PT Gading Propertindo ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan pengembangan karier dan motivasi kerja. Masalah tersebut yaitu masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya pelatihan kerja karyawan ini, dibuktikan dengan masih banyak pekerja yang belum mengikuti aturan pelatihan yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga dampaknya ada karyawan pada divisi promosi yang dalam bekerja tidak teratur mengirimkan data ke tim divisi *accounting* yang data tersebut akan diolah dan dikirim kepada vendor untuk bekerja sama dan masih adanya karyawan pada divisi marketing yang tidak teratur mengirimkan data pada tim divisi *accounting* untuk diolah dan dikirim kepada vendor yang bekerjasama. Dari dampak tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Berikut adalah program pelatihan yang dilaksanakan pada PT Gading Propertindo dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Data Program Pelatihan Karyawan PT Gading Propertindo di Tangerang**  
**Periode 2019-2021**

Tahun	Jenis Pelatihan	Penyelenggara Pelatihan	Lama Program Pelatihan	Angka Pelatihan Karyawan yang hadir	Jumlah Karyawan yang tidak hadir
2020	Program Siscom & Program Otomax	PT Gading Propertindo	2 hari	68 orang	4 orang
	Program Siscom & IRS	PT Gading Propertindo	3 hari	68 orang	4 orang
	Program Siscom & Flazz Machine	PT Gading Propertindo	3 hari	70 orang	10 orang
	Program Siscom & ST24	PT Gading Propertindo	3 hari	56 orang	6 orang
2021	Program Siscom & Program Otomax	PT Gading Propertindo	2 hari	54 orang	4 orang
	Program Siscom & Tiger Engine	PT Gading Propertindo	3 hari	60 orang	6 orang
	Program Siscom & Vre Software	PT Gading Propertindo	3 hari	60 orang	3 orang
2022	Program Siscom & RM239	PT Gading Propertindo	3 hari	54 orang	14 orang
	Program Siscom & Super Soft Pulsa Matic	PT Gading Propertindo	3 hari	54 orang	10 orang
	Program Siscom & MaxioSoft	PT Gading Propertindo	2 hari	54 orang	15 orang

Sumber: PT Gading Propertindo (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 Diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa perbedaan yang signifikan dari tahun 2019 sampai tahun 2021 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan

**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang**

dengan tidak hadir dalam pelatihan. Hal tersebut karena adanya beberapa faktor seperti perbedaan pekerjaan ataupun posisi yang dimiliki. Dapat dilihat dari jenis pelatihan berbeda dan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan mulai dari tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan hal ini disebabkan karena sumber daya manusia/karyawan pada PT Gading Propertindo yang masih kurang sadar khususnya pada tim marketing yang akan pentingnya pelatihan dalam pekerjaan program siscom ini didalam mengolah data yang akan dikerjakan tim akunting

**Tabel 1.2**  
**Motivasi Kerja Karyawan PT Gading Propertindo di Tangerang**  
**Periode 2019-2021**

Indikator	Bentuk Umum/ Kebutuhan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1. Kebutuhan Fisiologi	Gaji	100%	100%	100%
	Tunjangan hari raya	100%	50%	50%
2. Kebutuhan Rasa Aman	Asuransi Kesehatan	0 %	0 %	0 %
	Asuransi Kecelakaan	0 %	0 %	0 %
	Pesangon	50%	50%	50%
3. Kebutuhan Sosial	Gathering	50%	0 %	0 %
4. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Promosi Jabatan	50 %	0 %	0 %
5. Kebutuhan Kinerja Karyawan	Insentif	50 %	0 %	0 %
Jumlah		400%	200%	200%
Rata-rata		50%	25%	25%
Kriteria		≤50%		<b>Buruk</b>
<b>Kriteria : ≤50% = Buruk, 51-60% = Kurang Baik, 61-70% = Cukup, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik</b>				

Sumber: PT Gading Propertindo (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 didapatkan data penelitian pada Motivasi karyawan untuk bisa mencapai target dari perusahaan harus didukung dengan beberapa kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh perusahaan agar untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa penjelasan dari tabel di atas pemenuhan terhadap kebutuhan jaminan kesehatan merupakan salah satu faktor yang harus dipenuhi karena berkaitan dengan memberikan rasa aman dan kesejahteraan kepada karyawan. Dengan karyawan memperoleh rasa aman maka akan menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dengan karyawan sehingga menumbuhkan produktivitas kerja. Motivasi kerja karyawan pada PT Gading Propertindo belum cukup baik karena dari tahun 2019 sampai 2021 terdapat beberapa kebutuhan rasa aman yang belum terpenuhi, disebabkan tidak adanya asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Kemudian pada tahun 2020 kebutuhan sosial tidak terpenuhi karena adanya  *covid-19*  dan pada 2019 hingga 2020 kebutuhan aktualisasi diri terjadi masalah karena promosi jabatan di tiadakan disebabkan oleh faktor mengurangi kinerja karyawan untuk menstabilkan perusahaan. Maka dari itu untuk memotivasi karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti halnya memberikan kebutuhan rasa aman yang sesuai dengan standar tentu akan membuat seorang karyawan merasa dihargai sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya, serta mendapatkan promosi atas kesetiaan melalui kinerja yang ia berikan selama bergabung diperusahaan dan juga ketika seseorang karyawan berprestasi tentu mereka menginginkan prestasi yang dihargai serta mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan kinerja para karyawan

**Tabel 1.3**  
**Target Penjualan PT Gading Propertindo di Tangerang**  
**Periode 2019-2021**

No					Persentase
	Tahun	Target	Selisih	Realisasi	
1	2019	1.300.000.000	320.000.000	980.000.000	75%
2	2020	1.500.000.000	620.000.000	880.000.000	58%
3	2021	1.000.000.000	360.000.000	670.000.000	67%

Sumber: PT Gading Propertindo (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas bahwa terdapat beberapa perbedaan hasil target dari tahun 2019 sampai 2021 target penjualan yang di alami oleh PT Gading Propertindo di Tangerang selama tiga tahun menunjukkan hasil kerja yang kurang optimal berdasarkan data yang di temukan pada tahun 2019 kenaikan 75% kemudian ditahun 2020 turun menjadi 58% dan tahun 2021 naik sebesar 67%. Berdasarkan data di atas, bahwa karyawan belum bisa mencapai target. Hal tersebut dikarenakan adanya faktor pandemi *covid-19* yang menyebabkan perubahan kebiasaan manusia, kemudian berubahnya sistem jual beli *offline* ke dunia *online* atau *marketplace* namun hal tersebut ditunjang dengan belum siapnya seluruh karyawan dalam menguasai dunia *digital marketing*, perubahan sistem budaya kerja *work from office* menjadi *work from home* yang menyebabkan di mana manajemen tidak bisa mengontrol penuh dalam proses bekerja

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak mencapai hukum sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal dan Ella Jauvani Sagala (2013:547) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### **Pengembangan Karier**

Setiap karyawan di organisasi harus sudah memiliki rencana karier yang matang dan mengetahui hal-hal yang mempengaruhi perkembangan karier karena dalam proses pengembangan karier ada berbagai kegiatan pengembangan diri dan peningkatan nilai pribadi yang diselenggarakan oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier yang diambil oleh karyawan untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marthaliana, 2021:42).

### **Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai suatu stimulasi keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (William Widjaja, 2021:82). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Judge dalam Wibowo (2015:111) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu atau sekarang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019 :17). Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei peneliti bertanya kepada responden tentang keyakinan subjek pendapat karakteristik dan perilaku masa lalu atau sekarang. Penelitian survei menjawab pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku seseorang. Adapun desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi analisis yang bertujuan untuk menguji hipotesis dari peneliti yang bersifat deskriptif.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Hubungan dengan sesama kaeryawan selalu terjaga	0,5860	0,2706	<i>Valid</i>
2	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas	0,5450	0,2706	<i>Valid</i>
3	Urutan kegiatan pembuatan produk yang berhubungan serta pengaruh kegiatan satu dengan kegiatan lainnya diperlihatkan	0,6860	0,2706	<i>Valid</i>
4	Susunan logis antar kegiatan, hubungan timbal balik antara pembiayaan dan waktu	0,7170	0,2706	<i>Valid</i>
5	Karyawan selalu mengembangkan diri dalam bekerja agar perusahaan dapat berkembang secara professional dimasa depan	0,7220	0,2706	<i>Valid</i>
6	Karyawan memiliki peluang kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menyelesaikan pekerjaan	0,5620	0,2706	<i>Valid</i>
7	Karyawan menghargai rekan kerja lain dan menunjukkan rasa peduli yang besar lebih dari sebuah loyalitas	0,5910	0,2706	<i>Valid</i>
8	Karyawan dapat menjalin hubungan yang baik terhadap karyawan lain termasuk dengan atasan	0,6930	0,2706	<i>Valid</i>
9	Karyawan mempunyai peranan penting dalam organisasi dengan kinerja yang baik	0,7480	0,2706	<i>Valid</i>
10	Karyawan mempunyai keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya dan membantu tugas-tugasnya	0,5830	0,2706	<i>Valid</i>

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Bekerja keras dan bangga atas hasil yang dicapai	0,4460	0,2706	<i>Valid</i>
2	Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang di programkan	0,6530	0,2706	<i>Valid</i>
3	Bertanggung jawab atas segala perbuatannya	0,5310	0,2706	<i>Valid</i>
4	Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif	0,5820	0,2706	<i>Valid</i>
5	Karyawan menikmati persaingan dan kemenangan	0,5300	0,2706	<i>Valid</i>
6	Karyawan mendapat dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi jabatan	0,6070	0,2706	<i>Valid</i>
7	Setiap karyawan berani menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju	0,7030	0,2706	<i>Valid</i>
8	Karyawan senang bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan	0,7070	0,2706	<i>Valid</i>
9	Karyawan mampu dan senang bersosialisasi di sekitar untuk mendapatkan kasih saying	0,6740	0,2706	<i>Valid</i>
10	Karyawan suka menyenangkan orang lain agar memperoleh pujian dari sekitar	0,6340	0,2706	<i>Valid</i>

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan data tabel di atas, variable Motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang**

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Selalu menargetkan inovasi agar mencapai target penjualan	0,6190	0,2706	Valid
2	Karyawan selalu berusaha menetapkan target dalam bekerja	0,7500	0,2706	Valid
3	Karyawan ini memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	0,7340	0,2706	Valid
4	Karyawan dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0,5100	0,2706	Valid
5	Karyawan ini bekerja dengan cekatan	0,7170	0,2706	Valid
6	Karyawan puas jika dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	0,6590	0,2706	Valid
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu	0,6680	0,2706	Valid
8	Karyawan berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	0,6660	0,2706	Valid
9	Karyawan konsisten terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0,7040	0,2706	Valid
10	Karyawan konsisten menjaga kerapian, kebersihan dan keteraturan saat bekerja	0,7700	0,2706	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2706), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Uji Reabilitas**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Pengembangan Karier (X1)	0,839	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,806	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

**Uji Normalitas**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		54
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,75712645
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,071
	<i>Positive</i>	0,071
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Test Statistic</i>		0,071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic***

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,000	3,534		0,566	0,574		
pengembangan karier	0,358	0,108	0,354	3,321	0,002	0,579	1,728
Motivasi	0,578	0,114	0,541	5,076	0,000	0,579	1,728

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Pengembangan Karier sebesar 0,579 dan Motivasi sebesar 0,579, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi sebesar 1,728 serta Motivasi sebesar 1,728 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas

**Uji heteroskedastisitas**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan *Uji Glejser***

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,132	2,057		2,009	0,050
	pengembangan karier	0,074	0,063	0,210	1,171	0,247
	Motivasi	0,104	0,066	-0,282	-1,568	0,123

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,247 dan Motivasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,123 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05

**Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,000	3,534		0,566	0,574
	pengembangan karier	0,358	0,108	0,354	3,321	0,002
	Motivasi	0,578	0,114	0,541	5,076	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

1. Nilai konstanta sebesar 2,000 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,000 *point*
2. Nilai Pengembangan Karier ( $X_1$ ) 0,358 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang**

- Pengembangan karier ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,358 *point*
3. Nilai Motivasi ( $X_2$ ) 0,358 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel. Motivasi ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,358 *point*

**Analisis Koefisien Korelasi**

**Tabel 4.21**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,816 <sup>2</sup>	0,665	0,652	3,83009	0,665	50,695	2	51	0,000

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karier

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Kolerasi sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-81,6\%)=18,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pengembangan Karier ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,816 <sup>2</sup>	0,665	0,652	3,83009

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karier

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karier dan Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-81,6\%)=18,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karier ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,374	3,797		2,732	0,009
	pengembangan karier	0,714	0,100	0,704	7,157	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,157 > 2,732)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan

**Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang**

demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	6,227	3,600		1,730	0,090
	Motivasi	0,823	0,095	0,770	8,704	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,704 > 1,730)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

**Tabel 4.27**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Pengembangan Karier (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1487,352	2	743,676	50,695	0,000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	748,148	51	14,670		
	<i>Total</i>	2235,500	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan karier

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(50,695 > 2,300)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  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 Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gading Propertindo di Tangerang

## KESIMPULAN

Dari Pembahasan-pembahasan yang telah penulis lakukan penelitian dalam setiap bab sebelumnya serta ditunjang dengan hasil penelitian yang dilakukan PT Gading Propertindo di Tangerang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karir ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gading Propertindo di tangerang dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,374 + 0,714X_1$ , nilai koefisien korelasi 0,704 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,157 > 2,732)$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara karir terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gading Propertindo dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 6,227 + 0,823X_2$ , nilai koefisien korelasi 0,770 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,157 > 2,732)$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$   $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,000 + 0,358 X_1 + 0,358 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,816 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(50,695 > 2,300)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karier dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Propertindo di Tangerang

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Sumber Buku :**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama
- Soetjipto, Budi. (2008). *Kisah sukses para kampiun SDM*. Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-17. CV. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Prilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Wali Pers, 837.
- Zainal, Veithzal Rivai., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ketiga)*. Depok: PT Raja grafindo.

### **Sumber Jurnal :**

- Akbar, Surya. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara & Bisnis*, 3(5).
- Ardana, I Komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Dahlan, Usman Said. (2022). *Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Mining Kabupaten Maros*. *Journal of Innovation Research*, 299.
- Farisi, Salman., & Juli Irnawati. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau*. *Jurnal Humaniora*, 15-33.

***Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT Gading Propertindo Di Tangerang***

- Hilmawan, Ipan. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier , Pelatihan Kerja dan Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Verena Multi Finance. *Jurnal Rekaman*, 93-96.
- Mitra Candana, Dori., Ramdani Bayu., & Ronni Andri Wijaya. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada pt batang hari barisan. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 47-60.
- Mona, Margaretha G. (2015). Penggunaan Regresi Linear Berganda untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Beo Kabupaten Talaud Studi Kasus. *Journal of Dedicators Community*, 197.
- Nuridin, Nela Resta., & S. Joyce Lopian. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3773-3782.
- Permatasari, Retno Japanis., & Dede Supiyani. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo MULTI. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 442-449.
- Putri, Winda Annisa., & Agus Frianto. (2019). Pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi kasus di pt. Barata indonesia (persero) gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.
- Rahmawati., & Illiyin. (2021). Pengaruh motivasi, persepsi dan sikap konsumen terhadap keputusan pembelian hp oppo. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 103.
- Rismawati., & Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Sandy, Muhammad. (2015). “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Bandung: Tesis di Universitas Widayatama.
- Sutoro. (2019). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 132.
- Syahputra, Mumammad Dedi., & Tanjung H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 283-295.
- Tambak, S. E. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Karyawan dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 10484-10501.
- Tupriatna, Muamal., Wulandari., & Mukhlis. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Bima. *Formosa Journal of Social Science (FJSS)*, 25-46.
- Widjaja, Wiliam. (2021). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* , 34.
- Widjaja, William. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya studi kasus di PT X. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika* , 82.
- Widjaja, William. (2021). Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi di era *covid-19* (studi kasus pada dpmpstsp kabupaten pesisir barat. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 34.