

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Shafa Salsabila¹, M. Yusuf²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail:salsabilashafa007@gmail.com

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, termasuk di PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 56 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, pengembangan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan program pengembangan karir dan pemberian motivasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan perlu merancang strategi pengembangan karir yang lebih sistematis serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan meningkatkan daya saing di sektor logistik.

Kata Kunci: pengembangan karir, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization, employee performance is the main factor in determining the success of the company, including at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch. This study aims to find out and analyze the Influence of Career Development and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch. This research is an associative research using a quantitative method approach. The data sources in this study use primary data and secondary data. The sample used in this study amounted to 56 respondents using a simple random sampling method. Instrument testing uses validity tests and reality tests. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis with classical assumption test, t-test and f-test. The results of the study show that career development partially has a significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch, motivation partially has a significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch, development and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch. The conclusion of this study confirms that improving career development programs and providing effective motivation can improve employee performance optimally. The

implication of this study is that companies need to design a more systematic career development strategy as well as create a work environment that is able to increase employee motivation. Thus, PT. Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch can achieve better performance and increase competitiveness in the logistics sector.

Keywords: *carrer development, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan yang kian ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mencapai keunggulan kompetitif (Martoyo et al., 2022). Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghadapi tantangan besar dalam menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Untuk dapat memberikan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan yang optimal, maka faktor kuncinya ialah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan (Gunawan et al., 2023; Rangkuti, 2017; Towoliu et al., 2024). SDM berperan krusial ketika mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan yang berkualitas dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan harus senantiasa meninjau karyawannya supaya terus bisa menghadirkan kinerja yang optimal (Ludiman et al., 2022; Radiansyah et al., 2023).

SDM terkait perihal ini, tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang perannya sangat penting bagi kinerja perusahaan, sehingga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan beserta kompetensi yang mumpuni guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu fungsi dari manajemen SDM ialah dengan melakukan program pengembangan karir dan pemberdayaan SDM, serta melakukan fungsi sosial guna menjamin kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Dengan menerapkan program pengembangan karir dan pemberdayaan SDM, karyawan dapat mengembangkan potensi serta menguasai keterampilan tertentu untuk menunjang pekerjaan mereka, dan sekaligus memberikan dorongan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Darmawan et al., 2023; Pianda, 2018).

PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan termasuk sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang menyediakan layanan dibidang jasa pengiriman surat, paket dan jasa keuangan. Selaku salah satu perusahaan milik negara di bidang jasa logistik, PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan terus menawarkan sejumlah produk pelayanan yang dapat dipilih oleh konsumen sesuai kebutuhan. Maraknya transaksi e-commerce mendorong pula tumbuhnya peluang bisnis pada sektor logistik. Hal ini menyebabkan pesaing dibidang jasa logistik pun semakin bertambah sehingga manajemen perusahaan diharapkan mengetahui cara mengelola karyawannya secara efektif supaya mempunyai kinerja yang optimal. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian yang diperoleh karyawan terkait pelaksanaan tugas dari perusahaan.

Namun berdasarkan hasil survei awal kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, diperoleh data mencakup:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Keterangan	2021		2022		2023	
	Nilai Capaian (%)	Target (%)	Nilai Capaian (%)	Target (%)	Nilai Capaian (%)	Target (%)
Nilai Keja Individu (NKI)	53	100	69	100	68	100

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Tabel 2. Kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

NKI	Persentase (%)	Kategori
P 1	< 59	Kurang sekali
P 2	60 – 69	Kurang
P 3	70 – 89	Baik
P 4	90 – 100	Baik sekali
P 5	>100	Istimewa

Sumber: HRD PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan dalam 3 tahun terakhir, yakni pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Dapat dilihat pada tahun 2021 nilai capaian kinerja yang diperoleh sebesar 53%, dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan sebesar 69%, sedangkan pada tahun 2023 nilai capaian kinerja menurun sebesar 68%. Berdasarkan nilai capaian tersebut, kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan masih dalam kriteria penilaian yang kurang memuaskan atau belum optimal. Faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan adalah pengembangan karir dan motivasi. Salah satu penelitian Yasozanolo Gaho (2023) berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”, dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa kinerja pegawai diberi pengaruh positif oleh pengembangan karir beserta motivasi secara simultan.

Pengembangan karir ialah tahapan peningkatan kemampuan beserta keterampilan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, ataupun pengalaman kerja. Mangkunegara (2008:44) mengungkapkan, pengembangan karir ialah suatu tahapan pendidikan jangka panjang yang menerapkan metodologi terstruktur sekaligus sistematis, yakni karyawan managerial memengaruhi pengetahuan konseptual ataupun teoritis dalam rangka mewujudkan tujuan bersama. Fenomena yang muncul pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan terkait program pengembangan karir ini adalah masih adanya karyawan yang tidak mengikuti program promosi kenaikan jabatan. Kurangnya dukungan pimpinan kepada karyawan untuk melakukan program pengembangan karir ini mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun. Jadi pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi karyawan dalam meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan

produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dengan memberikan jalur karir yang nyata beserta peluang untuk bertumbuh, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. Melalui adanya pengembangan karir yang optimal, karyawan merasa didukung dan dihargai, sehingga membantu mereka untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Program pengembangan karir yang efektif dapat mengarah pada peningkatan kinerja individu dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan karir dapat berjalan baik dan efektif apabila karyawan menerapkan ilmu yang sudah didapatkan ke dalam pekerjaan mereka. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Mulya et al., (2019) bahwa kinerja diberi pengaruh signifikan oleh pengembangan karir.

Motivasi ialah dorongan atau keinginan yang ada dalam internal seorang individu guna mewujudkan tujuan atau target spesifik dalam lingkungan kerja (Adhari, 2021). Motivasi selaku suatu tahapan yang memengaruhi tingkatan usaha, arah, ataupun jangka waktu yang dilaksanakan seseorang guna mewujudkan tujuannya (Jimi et al., 2024; Pratami, 2022). Motivasi ini mencakup berbagai faktor internal dan eksternal yang menstimulasi seseorang supaya bertindak dan berperilaku melalui cara yang spesifik dalam konteks pekerjaan. Motivasi ialah faktor kunci dalam mencapai produktivitas dan efektivitas organisasi. Dengan memahami dan mengelola motivasi kerja, perusahaan bisa mewujudkan lingkungan kerja yang lebih baik serta memperoleh hasil yang lebih optimal. Fenomena yang muncul terkait motivasi pada karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan adalah ditandai dari menurunnya semangat ataupun gairah kerja karyawan, hal ini dikarenakan oleh faktor eksternal dari lingkungan kerja yang belum memenuhi harapan karyawan, seperti pencahayaan yang kurang, suhu udara serta kebersihan yang kurang memadai. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan serta mewujudkan lingkungan kerja yang baik, supaya karyawan mendapatkan dorongan motivasi untuk bekerja serta meningkatkan kinerja perusahaan, ditunjang oleh hasil penelitian Rosalina & Andri, (2016) bahwa kinerja karyawan diberi pengaruh oleh motivasi kerja.

Kemudian faktor lainnya yang juga diprediksi bisa mempengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja dan kompensasi (Resta et al., 2024). Lingkungan kerja perusahaan ialah semua faktor fisik, sosial, psikologis, beserta budaya yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan di dalam organisasi. Ini mencakup keseluruhan komponen di tempat kerja yang berkontribusi terhadap kondisi kerja dan pengalaman karyawan sehari-hari. Investasi terhadap penciptaan beserta pertahanan lingkungan kerja yang baik bisa membawa banyak manfaat bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan diberi pengaruh signifikan oleh lingkungan kerja yang baik.

Kompensasi ialah keseluruhan bentuk penggantian atau imbalan ke karyawan selaku imbalan terkait kontribusi dalam pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Kompensasi ini mencakup beragam elemen yang

dirancang untuk memenuhi kebutuhan finansial dan non-finansial karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan penghargaan non-material, termasuk pengakuan dan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, kinerja karyawan diberi pengaruh signifikan oleh kompensasi yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian Aisyah et al., (2019) dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan (keseluruhan) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam konteks analisis faktor pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor jasa logistik, khususnya pada perusahaan BUMN seperti PT. Pos Indonesia. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih menitikberatkan pada sektor manufaktur atau swasta, penelitian ini memberikan perspektif baru terkait tantangan dan peluang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di industri logistik yang tengah berkembang pesat akibat maraknya transaksi e-commerce.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan guna menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dengan semakin banyaknya perusahaan jasa logistik yang bersaing dalam pasar, PT. Pos Indonesia harus memastikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia berjalan optimal. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih baik dalam pengembangan karir dan motivasi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut dan menilai pengaruh simultan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain memberikan rekomendasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan karir dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang relevan bagi sektor logistik dan jasa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan pemahaman mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja yang dinamis.

Dari paparan tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis asosiatif yakni tujuannya guna mengetahui korelasi antara dua variabel ataupun lebih yang sifatnya kausal antara variabel bebas beserta variabel terikat (Sugiyono, 2014:55). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan sejumlah 128 orang karyawan. Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 responden dari karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, dan literatur terkait. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden yang merupakan karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selain itu, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tujuannya guna melihat valid ataupun tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018:51). Variabel penelitian ini ialah Variabel X1 yakni Pengembangan Karir, Variabel X2 yakni Motivasi, beserta Variabel Y yakni Kinerja Karyawan. Berikut ialah tabel hasil analisis dari uji validitas terhadap ketiga variabel tersebut.

Tabel. 1. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
P1	0,871	0,2461	Valid
P2	0,874	0,2461	Valid
P3	0,880	0,2461	Valid
P4	0,886	0,2461	Valid
P5	0,890	0,2461	Valid
P6	0,901	0,2461	Valid
P7	0,836	0,2461	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Tabel. 1 memperlihatkan hasil analisis uji validitas dari variabel pengembangan karir (X1) dengan tujuh butir pernyataan. Terlihat bahwa semua pernyataan diyakini Valid disertai koefisien korelasi paling besar yaitu sebesar 0,901 beserta koefisien korelasi paling kecil sebesar 0,836, dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel. 2 Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	$r\text{hitung}$	$r\text{tabel}$	Keterangan
P1	0,812	0,2461	Valid
P2	0,784	0,2461	Valid
P3	0,861	0,2461	Valid
P4	0,822	0,2461	Valid
P5	0,875	0,2461	Valid
P6	0,815	0,2461	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pada tabel. 2 menunjukkan hasil analisis uji validitas dari variabel motivasi (X2) dengan enam butir pernyataan. Diketahui bahwa semua pernyataan diyakini Valid disertai koefisien korelasi paling besar yaitu sebesar 0,875 beserta koefisien korelasi paling kecil sebesar 0,784, disertai nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Tabel 3. Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	$r\text{hitung}$	$r\text{tabel}$	Keterangan
P1	0,680	0,2461	Valid
P2	0,748	0,2461	Valid
P3	0,821	0,2461	Valid
P4	0,787	0,2461	Valid
P5	0,901	0,2461	Valid
P6	0,889	0,2461	Valid
P7	0,756	0,2461	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pada tabel. 3 memperlihatkan bahwa hasil analisis uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang mencakup tujuh butir pernyataan, terlihat bahwa seluruh pernyataan diyakini Valid disertai koefisien korelasi paling besar yaitu sebesar 0,901 beserta koefisien korelasi paling kecil sebesar 0,680, dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tujuannya guna memastikan seberapa konsisten pengukuran suatu tes sesudah diberikan berulang kali ke orang yang sama dalam kondisi serupa. Ketika pengukuran serupa menghasilkan hasil yang konsisten, penelitian tersebut diyakini reliabel; sementara ketika pengukuran yang diulang menghasilkan hasil yang bervariasi, penelitian tersebut diyakini tak reliabel. Berikut merupakan tabel analisis dari uji tersebut.

Tabel. 5 Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,950	Reliabel
Motivasi (X2)	0,908	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,905	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tiap variabel bebas beserta variabel terikat diyakini Reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha dari tiap variabel $> 0,60$, yakni variabel pengembangan karir sebesar 0,950, variabel motivasi sebesar 0,908, beserta variabel kinerja karyawan sebesar 0,905.

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuannya guna mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut merupakan tabel hasil analisis dari uji Regresi Linear Berganda.

Tabel. 6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.596	1.678		.008
	PENGEM KARIR	.383	.114		.002
	MORIVASI	.549	.141		.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 6 terlihat adanya persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas beserta terikat yaitu:

$$Y = 4,596 + 0,383 X_1 + 0,549 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 4,596 menunjukkan ketika variabel independen atau variabel X_1 Pengembangan Karir dan variabel X_2 Motivasi nilainya tetap atau nol (0), maka nilai variabel Y Kinerja Karyawan akan menunjukkan angka sebesar 4,596 atau dalam arti lain bahwa, jika tidak ada variabel Pengembangan Karir dan Motivasi maka Kinerja Karyawan sebesar 4,596.
- 2) Nilai β_1 sebesar 0,383 memperlihatkan bahwa koefisien regresi variabel Pengembangan Karir memiliki arah regresi positif sebesar 0,383, dimana setiap kenaikan satu poin pada variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan asumsi variabel Motivasi (X_2) tetap, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,383 poin.
- 3) Nilai β_2 sebesar 0,549 dapat menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi memiliki arah regresi positif sebesar 0,549, dimana setiap kenaikan satu poin pada variabel X_2 Motivasi dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1) tetap, maka nilai Y Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,549 poin.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuannya guna mengukur sejauh mana pengaruh yang terdapat antara variabel bebas yakni Pengembangan Karir beserta Motivasi dengan variabel terikat yakni Kinerja Karyawan. Hasilnya terlihat di Tabel. 7

Tabel. 7 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.809	1.743
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEM KARIR				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Berdasarkan pada tabel. 7 memperlihatkan bahwa nilai R^2 pada uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,816. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dikontribusi oleh variabel Pengembangan Karir beserta Motivasi sebesar 81,6%, sementara sisanya sebesar 18,4% dikontribusi oleh variabel lainnya yang tak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Statistika t (Parsial)

Tujuannya guna mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas yakni variabel Pengembangan Karir (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yakni variabel Kinerja Karyawan (Y). Guna mengetahui nilai t statistik, dapat ditetapkan dengan tingkat signifikan sebesar 5 % (0,05) disertai derajat kebebasan menggunakan rumus $df = (n-k-1)$, dengan n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel. Berikut merupakan tabel hasil analisis uji t .

Tabel. 8 Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.596	1.678		2.739	.008
PENGEM KARIR	.383	.114		3.344	.002
MORIVASI	.549	.141		3.896	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan pada tabel 8 hasil analisis uji t dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat pada hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,344 > 2,005$ disertai nilai signifikan dari variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar $0,02 < 0,05$. Kesimpulannya, H_0 ditolak dan menerima H_a , dengan demikian bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat pada hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,896 > 2,005$ dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , dengan demikian bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Statistik f (Simultan)

Dalam uji f ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan menggunakan rumus $df = (n-k-1)$, dengan n = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel. Berikut merupakan tabel hasil analisis uji f.

Tabel 9. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.856	2	357.428	117.609	.000 ^b
	Residual	161.073	53	3.039		
	Total	875.929	55			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEM KARIR						

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil analisis uji f dapat diketahui bahwa f_{hitung} 117,609 lebih besar dari f_{tabel} 3,17 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , dengan demikian variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar ($3,344 > 2,005$) dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, karena pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan juga dapat meningkatkan kinerja Perusahaan. Jika perusahaan mengelola program pengembangan karir dengan baik, maka karyawan pun mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri yang bermanfaat untuk menunjang pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faustyna dan Jumanis (2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan uji t diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar ($3,896 > 2,005$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan, maka mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari perusahaan sehingga karyawan pun akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramesti, (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Karir dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis uji f diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $117,609 > 3,17$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya variabel Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif bagi karyawan dikarenakan, variabel Pengembangan Karir dan Motivasi merupakan salah satu fungsi yang dilakukan

oleh manajemen SDM perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya perhatian lebih dari pihak perusahaan dalam mengelola karyawan agar kinerja karyawan dapat optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gaho, (2023) bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan, memperoleh Kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan mengelola program pengembangan karir bagi karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Dengan adanya pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan bagi para karyawan, maka akan menumbuhkan dorongan semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan jika perusahaan menerapkan kedua variabel ini secara bersama-sama, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Aisyah, A., Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1), 17–24.
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Hidayat, A. C., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana, R., Sono, M. G., Ramli, A., Sondeng, S., & Mareta, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Gaho, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23–29.
- Gunawan, R., Hendrianto, H., & Arifin, R. (2023). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Produk Kur Mikro Terhadap Kepuasan Nasabah Di BSI Outlet Kepahiang*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Jimi, J., Sitorus, R. J., Firdaus, F., Sobari, M. R., & Wijaya, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan (Survey Karyawan Dikabupaten Karawang). *Journal Of Economic, Business And Engineering (JEBE)*, 6(1), 124–134.
- Ludiman, L., Zainuddin, C., & Mukmin, M. (2022). Pelaksanaan Pembelajaran Contextual Teaching Learning (CTL) Pada Pengajaran Kitab Kuning Bulūgu Al-Marām. *Muaddib: Islamic Education Journal*, 5(2), 65–78.
- Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, N., Dawis, A. M., Novalia, N., Fransisca, Y., Permadi, I. K. O., Yuniawati, R. I., Susanti, L., & Hikmawati, E. (2022). *Manajemen Bisnis*. TOHAR MEDIA.
- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pramesthi, M. I. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2043–2054.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157.
- Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., Sugiyanto, E., Sitompul, P., & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rangkuti, F. (2017). *Customer Care Excellence: Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Resta, A., Akhmad, K. A., & Gunaningrat, R. (2024). Pengaruh Program Voucher Diskon Dan Program Gratis Ongkos Kirim Terhadap Minat Beli Ulang Pada Aplikasi Shopee Food. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 759–771.
- Rosalina, L., & Andri, S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru*. Riau University.
- Towoliu, N., Kawatak, S., & Lucia, R. (2024). Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan Di Wale Ne Reiden. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 1(1), 23–30.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)