



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIMB NIAGA
JAKARTA PUSAT**

***THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIMB NIAGA
CENTRAL JAKARTA***

Dewi Ika Setyawati¹, Windy Gustia Wardani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ikadewi1008@gmail.com^{1*}, dosen01579@unpam.ac.id²

Korespondensi: dosen01579@unpam.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 02-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of Career Development and Motivation on Employee Performance at PT CIMB Niaga Central Jakarta. The research method used is a quantitative method. The population in the study were all employees working at PT CIMB Niaga Central Jakarta as many as 100 people. The sample used was a saturated sample. The data analysis method used validity test, rehabilitation test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, t test and F test. The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant influence between Career Development (X1) on Employee Performance (Y) at PT CIMB Niaga Central Jakarta, this can be proven from the t-value of $10.483 > t\text{-table } 1.984$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, it is known that the determination coefficient value of Career Development (X1) has an effect of 52.9% on Employee Performance (Y). (2) There is a positive and significant influence between Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT. CIMB Niaga Central Jakarta, this can be proven from the t-value of $10.298 > t\text{-table } 1.984$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, it is known that the coefficient value of determination of Motivation (X2) has an effect of 52.0% on Employee Performance (Y). (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between Career Development (X1) and Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at PT CIMB Niaga Central Jakarta, this is proven from the F-value of $82.378 > F\text{-table } 3.09$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, it is known that the coefficient value of determination of Career Development (X1) and Motivation (X2) has an effect of 62.9% on Employee Performance (Y). This study confirms the existence of a positive and significant influence between Career Development, Motivation and Employee Performance at PT CIMB Niaga Central Jakarta, which means H_0 is rejected H_a is accepted.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja Pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat sebanyak 100 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji rehabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien



korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 10,483 > t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, diketahui nilai koefisien determinasi Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh sebesar 52,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 10,298 > t_{tabel} 1,984$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, diketahui nilai koefisien determinasi Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 52,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y). (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal ini dibuktikan dari diperolehnya nilai $F_{hitung} 82,378 > F_{tabel} 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, diketahui nilai koefisien determinasi Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh sebesar 62,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, yang berarti H_0 ditolak H_a diterima

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam jasa keuangan, sejak tahun 1955. PT CIMB Niaga memiliki visi untuk, menjadi perusahaan ASEAN terkemuka dan menjadi pemain utama di pasar penjaminan emisi dan penasihat keuangan pada pasar modal Indonesia. Sedangkan misinya adalah konsisten dalam menyediakan produk pasar modal yang tepat serta layanan terbaik dalam meningkatkan kualitas nilai nasabah melalui penciptaan produk pasar modal yang inovatif yang tujuannya dapat menarik minat investor, dengan memanfaatkan jaringan CIMB Group yang besar dan berpengalaman. Tujuannya seperti menciptakan produk pasar modal yang inovatif dan variatif yang tujuannya dapat menarik minat investor, melengkapi para pemangku kepentingan pada pasar modal di Indonesia, mengembangkan sumber daya manusia dan mengintegrasikannya ke dalam jaringan ASEAN melalui CIMB Group, serta memanfaatkan jaringan CIMB Group yang luas dan berpengalaman sebagai wahana untuk mengembangkan pasar modal di Indonesia. Kinerja karyawan pada PT CIMB Niaga memiliki faktor mempengaruhi salah satunya pengembangan karir dan motivasi kerja

Kinerja karyawan adalah dimana keadaan disekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah untuk diajak berkerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas di tempat tersebut. Jika hal tersebut dapat terpengaruhi oleh suatu perusahaan atau organisasi maka akan menimbulkan kepuasan karyawan dan akan memanfaatkan kinerja karyawan. Untuk mendorong semangat kerja karyawan dibutuhkan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan tersebut, semakin banyak karyawan yang mampu mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Adapun tabel pencapaian kinerja PT CIMB Niaga sebagai berikut:



Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT CIMB Niaga Jakarta Pusat

No	Indikator	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Kualitas Kerja	Karyawan merasa selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik	18	58,1	13	41,9
2		Karyawan yakin hasil pekerjaan jarang mengalami kesalahan	16	48,4	15	51,6
3	Kuantitas Kerja	Karyawan mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai target waktu	18	58,1	13	41,9
4		Karyawan dapat bekerja dalam beban kerja yang banyak tanpa menurunkan produktivitas	15	48,4	16	51,6
5	Tanggung Jawab	Karyawan merasa bertanggung jawab penuh atas tugas yang dikerjakannya	20	64,5	11	35,5
6		Karyawan dapat menyelesaikan tugas meskipun atasan tidak selalu mengawasi	16	48,4	15	51,6
7	Kerja Sama	Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan	17	54,8	14	45,2
8		Karyawan dapat menjaga komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja	22	71	9	29
9	Inisiatif	Karyawan berani mengambil keputusan dalam situasi mendesak	13	41,9	18	58,1
10		Karyawan selalu berusaha mengembangkan cara kerja yang lebih efisien secara mandiri	21	67,7	10	32,3

Referensi: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 31 karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang bervariasi di setiap indikator. Pada aspek kualitas kerja, sebagian besar karyawan 58,1% menyatakan selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik, namun keyakinan terhadap minimnya kesalahan dalam pekerjaan masih rendah, karena hanya 48,4% yang setuju. Dalam kuantitas kerja, meskipun 58,1% merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, hanya 48,4% yang merasa produktivitasnya tetap tinggi meskipun beban kerja meningkat, menunjukkan bahwa sebagian masih mengalami kendala dalam tekanan kerja. Tanggung jawab mendapat respons cukup baik, dengan 64,5% merasa bertanggung jawab penuh atas tugasnya, namun pengawasan atasan masih berpengaruh karena hanya 48,4% yang tetap menyelesaikan tugas tanpa pengawasan. Dalam kerja sama, sebagian besar karyawan mampu menjaga komunikasi yang baik 71% dan bersedia membantu rekan 54,8%, yang mencerminkan hubungan kerja yang cukup solid. Namun, pada aspek inisiatif, terdapat kelemahan, di mana hanya 41,9% yang berani mengambil keputusan dalam situasi mendesak, meskipun 67,7% berusaha mengembangkan cara kerja yang lebih efisien secara mandiri. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan positif dalam aspek tanggung jawab, komunikasi, dan efisiensi kerja, namun perlu ditingkatkan pada aspek keberanian mengambil keputusan, konsistensi produktivitas, dan kepercayaan terhadap hasil kerja sendiri.



Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Pengembangan Karir Karyawan
PT CIMB Niaga Jakarta Pusat

No	Indikator	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Prestasi Kerja	Karyawan merasa pencapaian kerja mendapat perhatian dari atasan.	11	35,5	20	64,5
2		Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.	14	45,2	17	54,8
3	Permintaan Berhenti	Karyawan merasa pernah berpikir untuk mengundurkan diri karena kurangnya kesempatan pengembangan karir diperusahaan.	17	54,8	14	45,2
4		Minimnya pelatihan atau promosi membuat karyawan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.	14	45,2	17	54,8
5	Kesetiaan pada Organisasi	Karyawan merasa betah bekerja di perusahaan untuk jangka panjang.	14	45,2	17	54,8
6		Karyawan bersedia bertahan di perusahaan ini meskipun ada tawaran dari perusahaan lain.	10	32,3	21	67,7
7	Mentor Dan Sponsor	Karyawan memiliki seseorang di tempat kerja yang membimbing perkembangan karirnya.	13	41,9	18	58,1
8		Keberadaan mentor membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan kerja.	16	51,6	15	48,4
9	Kesempatan untuk Tumbuh	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan.	18	58,1	13	41,9
10		Karyawan melihat adanya peluang kenaikan jabatan di perusahaan.	12	38,7	19	61,3

Referensi: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 31 karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan bahwa, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di perusahaan masih cukup beragam dan cenderung kurang memuaskan. Pada indikator prestasi kerja, mayoritas karyawan merasa bahwa pencapaian mereka kurang mendapat perhatian dari atasan 64,5% dan perusahaan juga belum optimal dalam memberikan penghargaan atas prestasi 54,8%. Hal ini dapat berdampak pada motivasi kerja, yang terlihat dari 54,8% karyawan pernah berpikir untuk mengundurkan diri karena kurangnya kesempatan pengembangan karir. Namun, pada saat yang sama, tidak semua merasa terdorong untuk mencari pekerjaan lain akibat minimnya pelatihan atau promosi, karena persentase yang menjawab "ya" dan "tidak" hampir seimbang. Dari sisi kesetiaan terhadap organisasi, sebagian besar karyawan tidak merasa cukup loyal, ditunjukkan oleh rendahnya persentase yang bersedia bertahan meskipun ada tawaran dari perusahaan lain 32,3%. Untuk indikator mentor dan sponsor, hanya sebagian kecil karyawan yang merasa memiliki pembimbing karir di tempat kerja 41,9%, meskipun lebih dari separuh mengakui bahwa keberadaan mentor mampu membantu mereka meningkatkan keterampilan 51,6%. Sementara itu, indikator kesempatan untuk tumbuh memberikan gambaran yang sedikit lebih positif, di mana 58,1% menyatakan adanya pelatihan atau pendidikan lanjutan, namun hanya 38,7% yang melihat



peluang kenaikan jabatan. Kesimpulannya, meskipun ada upaya dari perusahaan dalam menyediakan pelatihan, kurangnya perhatian atas prestasi kerja dan minimnya peluang karir ke depan membuat sebagian karyawan merasa tidak terfasilitasi secara optimal, yang berdampak pada kesetiaan dan keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan
PT CIMB Niaga Jakarta Pusat

No	Indikator	Daftar Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Kerja Keras	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam tekanan.	22	71	9	29
2		Karyawan bersedia bekerja lebih dari jam kerja bila diperlukan untuk menyelesaikan tugas.	14	45,2	17	54,8
3	Orientasi Masa Depan	Karyawan memiliki rencana kerja pribadi yang ingin dicapai dalam beberapa tahun ke depan.	15	48,4	16	51,6
4		Karyawan berusaha meningkatkan keterampilan kerja untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.	20	64,5	11	35,5
5	Usaha untuk Maju	Karyawan merasa aktif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.	16	51,6	15	48,4
6		Karyawan bersedia menerima tugas tambahan demi pengembangan diri.	15	48,6	16	51,6
7	Ketekunan	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh meskipun mengalami kesulitan.	19	61,3	12	38,7
8		Karyawan jarang menyerah ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.	16	51,6	15	48,4
9	Pemanfaatan Waktu	Karyawan menggunakan waktu kerja sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas kantor.	16	51,6	15	48,6
10		Karyawan merasa waktu kerjanya selalu produktif dan tidak banyak terbuang.	16	51,6	15	48,4

Referensi: Data primer yang diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan PT CIMB Niaga Jakarta Pusat berada pada kategori sedang, dengan kecenderungan positif pada beberapa indikator namun belum merata secara keseluruhan. Pada aspek kerja keras, mayoritas karyawan 71% menunjukkan komitmen tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun dalam tekanan, namun kesediaan untuk bekerja melebihi jam kerja hanya diungkapkan oleh 45,2% karyawan, menunjukkan keterbatasan dalam fleksibilitas waktu. Dalam indikator orientasi masa depan, sebanyak 64,5% karyawan berusaha meningkatkan keterampilan untuk mencapai posisi lebih tinggi, tetapi hanya 48,4% yang memiliki rencana kerja pribadi yang



jelas, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki perencanaan karir jangka panjang yang matang. Selanjutnya, pada indikator usaha untuk maju, persentase karyawan yang aktif mencari cara meningkatkan kualitas kerja 51,6% dan yang bersedia menerima tugas tambahan 48,6% menunjukkan motivasi yang relatif seimbang antara yang tinggi dan rendah. Demikian pula, pada aspek ketekunan, sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas meski menghadapi kesulitan 61,3% dan tidak mudah menyerah 51,6%. Untuk pemanfaatan waktu, lebih dari separuh karyawan 51,6% merasa waktu kerja mereka digunakan secara produktif, walaupun sisanya masih merasa belum optimal. Secara keseluruhan, motivasi kerja karyawan tergolong cukup baik, terutama dalam hal ketekunan dan peningkatan keterampilan, namun masih perlu ditingkatkan pada aspek perencanaan masa depan, kesediaan mengambil tugas tambahan, dan efisiensi waktu agar dapat menunjang kinerja yang lebih optimal.

Kajian Pustaka

1. Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2018: 130) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung departemen personalia, atau tidak tergantung pada departemen.

2. Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016:46) "motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif, untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:141), "salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Menurut Sugiyono (2019:44) yaitu "Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih".

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4.9
Uji Validitas Pengembangan Karir

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1_1	0,220	0,196	Valid
2	X1_2	0,495	0,196	Valid
3	X1_3	0,696	0,196	Valid
4	X1_4	0,490	0,196	Valid
5	X1_5	0,260	0,196	Valid
6	X1_6	0,687	0,196	Valid
7	X1_7	0,679	0,196	Valid
8	X1_8	0,718	0,196	Valid
9	X1_9	0,732	0,196	Valid
10	X1_10	0,592	0,196	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Hasil uji ini dapat dilihat dari tabel 4.9. Nilai rhitung > rtabel. Dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X₁) adalah valid. Dengan demikian, tidak ada butir pernyataan yang dihapus dalam model pengujian secara keseluruhan

Tabel 4.10
Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2_1	0,793	0,196	Valid
2	X2_2	0,709	0,196	Valid
3	X2_3	0,490	0,196	Valid
4	X2_4	0,414	0,196	Valid
5	X2_5	0,668	0,196	Valid
6	X2_6	0,654	0,196	Valid
7	X2_7	0,815	0,196	Valid
8	X2_8	0,786	0,196	Valid
9	X2_9	0,753	0,196	Valid
10	X2_10	0,748	0,196	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai pada rhitung > rtabel, demikianlah semua pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dinyatakan valid



Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Kuesioner	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0,775	0,196	Valid
2	Y2	0,699	0,196	Valid
3	Y3	0,782	0,196	Valid
4	Y4	0,655	0,196	Valid
5	Y5	0,775	0,196	Valid
6	Y6	0,746	0,196	Valid
7	Y7	0,775	0,196	Valid
8	Y8	0,766	0,196	Valid
9	Y9	0,724	0,196	Valid
10	Y10	0,723	0,196	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Berdasarkan tabel 4.11 pada variabel Kinerja Karyawan didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua hal pada item kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang sudah dilakukan peneliti dapat diolah sebagai bahan penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach	Keterangan
Pengembangan Karir	0,737	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,869	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Menurut hasil penelitian tabel 4.12 pada variabel Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan mendapatkan nilai Cronbach alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel dinyatakan reliabel, yang artinya bahwa semua butir pernyataan dapat digunakan untuk penelitian yang akan datang

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah regresi pada variabel independent dan variabel dependent berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu distribusi data normal untuk memastikan bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal untuk dapat dilakukan sebuah pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas. Pada penelitian uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* dengan syarat signifikan $\alpha > 0,050$. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Kormogorov-smirnov test*:



Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kormogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.21032257
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.052
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss versi 25

Pada hasil pengujian uji normalitas diatas menunjukkan bahwa, nilai signifikan $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa populasi yang tersebut berdistribusi secara normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,464	2,992		0,489	0,006		
	Pengembangan Karir	0,573	0,107	0,444	5,359	0,000	0,557	1,796
	Motivasi Kerja	0,451	0,088	0,425	5,137	0,000	0,557	1,796

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas ini jelas bahwa nilai pada variabel Pengembangan Karir dan Motivasi kerja sebesar $0,557 < 1$ dan nilai VIF pada variabel Pengembangan karir dan Motivasi kerja $1,796 < 10$, dengan demikian cenderung diasumsikan bahwa variabel Pengembangan karir dan Motivasi tidak ada gejala multikolinieritas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,793 ^a	0,629	0,622	4,254	1,947
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25



Menurut hasil penelitian diatas, pada model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi. Kondisi ini dapat dilihat oleh *Durbin Watson* sebesar 1,947 yang terletak pada interval 1,550-2,460

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.17
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,097	2,098		1,953	0,054
	Pengembangan Karir	-0,035	0,045	-0,105	-0,787	0,434
	Motivasi Kerja	-0,001	0,045	-0,004	-0,027	0,978

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.17 diatas menggunakan glejser test model, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Pengembangan Karir diperoleh nilai probality signifikan sebesar 0,434 dan Motivasi Kerja diperoleh nilai probality signifikan sebesar 0,978. Dimana nilai signifikan keduanya > 0,05. Dengan demikian pada data ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan dalam penelitian

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.20
Analisis Regresi Linier Berganda Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,464	2,992		0,489	0,026
	Pengembangan Karir	0,573	0,107	0,444	5,359	0,000
	Motivasi Kerja	0,451	0,088	0,425	5,137	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan spss 25

Dari output pengamatan pada analisis regresi linier berganda diatas, diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 6,464 + 0,573X_1 + 0,451X_2$. Melihat hasil regresi linier diatas, dapat disimpulkan dibawah ini:

- Nilai konstanta adalah 6,464, yang artinya jika variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja bernilai nol maka kinerja akan menjadi 6,464.
- Nilai regresi positif 0,573 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,573 satuan jika variabel Pengembangan Karir (X₁) meningkat 1 satuan variabel Motivasi kerja (X₂) tetap.
- Nilai Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,451, sehingga cenderung diuraikan bahwa jika tetap dan tidak ada penyesuaian pada variabel Pengembangan Karir (X₁), maka setiap 1 satuan perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X₁) tersebut. Variabel Motivasi Kerja (X₂) akan mengalami peningkatan Kinerja (Y) sebesar 0,451



4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.24
Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

		Correlations		
		Pengembangan Karir	Motivasi	Kinerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	0,666**	0,727**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	100	100	100
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,666**	1	0,721**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	0,727**	0,721**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	100	100	100

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

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25

Menurut data yang tersaji dalam tabel diatas terlihat bahwa hasil analisis korelasi menyatakan hubungan yang signifikan antar Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja sebesar 0,666 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.27
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,629	0,622	4,254
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan tabel diatas dapat bahwa nilai R-Squared 0,629 yang menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh 62,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

6. Uji Hipotesis

Pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui uji t. Pada uji t ini bertujuan untuk membandingkan pengaruh signifikan, taraf signifikan yang digunakan ialah 5% atau 0,05



Tabel 4.28
Uji t Parsial Pengembangan Karir (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,591	3,287		1,397	0,000
	Pengembangan Karir	0,939	0,090	0,727	10,483	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.28 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,483 > 1,984$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Maka dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT CIMB Niaga Jakarta Pusat

Tabel 4.29
Uji t Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,881	2,742		3,968	0,000
	Motivasi Kerja	0,764	0,074	0,721	10,298	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 4.29, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,298 > 1,984$). Bagian ini juga didukung oleh nilai $\rho < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Selanjutnya H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh yang cukup besar dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT CIMB Niaga Jakarta Pusat

Tabel 4.30
Uji F Hitung Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2980,805	2	1490,403	82,378	0,000 ^b
	Residual	1754,955	97	18,092		
	Total	4735,760	99			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data disajikan peneliti menggunakan spss 25

Berdasarkan uji yang dihasilkan pada tabel 4.30 diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($82,378 > 3,09$). Hal ini juga didukung oleh nilai $\rho < Sig.0.05$ atau ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat.



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat”. Maka penulis menyimpulkannya berikut ini:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,591 + 0,939X_1$ yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konsisten (a) sebesar 4,591 menyatakan bahwa jika Pengembangan Karir tidak bertambah, maka Kinerja tetap bernilai 4,591. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai t_{hitung} sebesar $10,483 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier sederhana $10,881 + 0,764X_2$. yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai konsisten (a) sebesar 10,881 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja tidak bertambah maka Kinerja tetap bernilai 10,881. Hal ini juga ditunjukkan dengan hasil pengujian dimana nilai t_{hitung} sebesar $10,298 > t_{tabel}$ 1,984 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_2 diterima menunjukkan adanya pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat, hal ini terlihat dari hasil analisa persamaan regresi linier berganda $Y = 6,464 + 0,573X_1 + 0,451X_2$ yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya konsistensi (a) bernilai 6,464 Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja tidak mengalami kenaikan. Hal ini ditunjukkan dibuktikan dengan uji hipotesis dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $82,378 > 3,09$ dengan tingkat kepentingan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT CIMB Niaga Jakarta Pusat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Anggara, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best Finance Indonesia Kabupaten Jember.
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Budi, A. S. (2018). *Peran Pemimpin Dalam Membangun Manajemen Kinerja Yang Berkualitas Di Koperasi Syariah Baitut Tamwil Muhammadiyah Cabang Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Carcia, M. S. M., Lamawitak, P. L., Goo, E. E. K., & Da Silva, Y. O. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.



- Dakhi, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Hibala Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 1(2), 176-189.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 23-29.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hardiyanti, S. E. (2018). Peran Intervening Kepuasan Kerja pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 194-212.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Indayani, L., & Andriani, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. *Umsida Press*, 1-130.
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Salah Satu Perusahaan Layanan Keuangan Milik Negara Wilayah Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138-146.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. *Alfabeta, Bandung*.
- Larasati, LD, Adriansyah, MA, & Rahmah, DDN (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9 (4), 783-798.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mulyadi, W. W. (2020). *Pengantar manajemen*. *Banyumas: pena persada*.
- Nurhidayat, MA (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Refleksi : Ekonomi, Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 5 (2), 448-456.
- Putranto, I., Eliyani, C., Syamruddin, S., Yulianti, RM, & Widodo, S. (2020). Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Karang Taruna Kelurahan Pamulang Timur Kecamatan Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Keterlibatan Masyarakat Indonesia*, 1 (1), 23-38.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Suriati, S. R. H. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. *Alfabeta, Bandung*, 62, 70.
- Solihin, D. (2020). Pengaruh kepercayaan pelanggan dan promosi terhadap keputusan pembelian konsumen pada online shop mikaylaku dengan minat beli sebagai variabel intervening. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(1), 38-51.
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara.



- Umar, I., Ahiruddin, A., & Hifnie, I. Z. (2023, July). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, No. 1, pp. 244-252).
- Wardani, W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Perusahaan Travel Umroh dan Haji Kota Tangerang). *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis Universitas Pamulang*, 2(4), 51-62.
- Wijayanti, I. R., Budiwibowo, S., & Wijaya, A. L. (2017, October). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Inka (Persero) Madiun. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1).