

# Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan

Anita Ira Riyanti<sup>1\*</sup>, Rani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika  
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: anitairal8@gmail.com

Submit: 01-10-2025 | Revisi : 27-10-2025 | Terima : 31-10-2025 | Terbit online: 08-11-2025

**Abstrak** - Pengembangan karir dan motivasi kerja saling berkaitan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih giat dalam mengembangkan karir yang jelas juga dapat meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, kedua hal ini perlu didorong secara bersamaan agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan *non-probability sampling*, yaitu menggunakan teknik sampel jenuh dengan total responden sebanyak 70 pegawai. Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 9,421 > t_{tabel} 1,999$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Begitu juga dengan motivasi kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 7,072 > t_{tabel} 1,996$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan juga bahwa kedua variabel independent tersebut berpengaruh secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen terbukti dari nilai  $F_{hitung} 61,037 > F_{tabel} 3,13$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci** : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract** - Career development and work motivation are interrelated in improving the quality of employee performance. Motivated employees tend to be more active in developing a clear career path, which can also boost work morale. Therefore, both of these factors need to be encouraged simultaneously to maximize employee performance. This study aims to examine the influence of career development and work motivation on employee performance at the Ministry of Manpower, South Jakarta. The research employed a quantitative method with a non-probability sampling approach, specifically using a saturated sample technique involving a total of 70 respondents. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26. The analysis results indicate that career development has a positive and significant influence on employee performance, with a tcount value of  $9.421 > t_{table} 1.999$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Similarly, work motivation also shows a positive and significant influence on employee performance, with a tcount value of  $7.072 > t_{table} 1.996$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . It can also be stated that both independent variables collectively (simultaneously) influence the dependent variable, as evidenced by an Fcount value of  $61.037 > F_{table} 3.13$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .

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

## 1. Pendahuluan

Perkembangan situasi global memberikan pengaruh besar bagi berbagai organisasi maupun instansi, termasuk para pegawai yang bekerja didalamnya. Setiap bagian dalam organisasi dituntut untuk dapat mencapai tujuan, termasuk dalam hal pengembangan diri dan peningkatan kinerja. Karena pada dasarnya tenaga manusia merupakan unsur utama yang penting dalam mengatur sumber daya lainnya di dalam sebuah organisasi atau instansi, maka keberhasilan kerja tergantung pada tingkat keunggulan sumber daya manusia itu sendiri. Karena itu, sebagai bagian penting dari suatu organisasi maupun instansi setiap karyawan perlu memiliki semangat kerja yang tinggi dan termotivasi untuk dapat terus meningkatkan kinerja (Efendi & Josiah, 2024).

Menurut (Harinda et al., 2021) pengembangan karir merupakan langkah nyata untuk mewujudkan rencana karir seseorang agar bisa terus maju dan berkembang. Melalui proses ini, instansi mendorong pegawai bekerja lebih maksimal dan efisien, yang pada akhirnya menguntungkan bagi pegawai itu sendiri. Pengembangan karir juga membantu pegawai mengasah minat, bakat dan kemampuan, sehingga lebih siap menghadapi tuntutan kerja dan meningkatkan jenjang karir dari segi pendidikan, pengalaman maupun keterampilan. Berikut merupakan



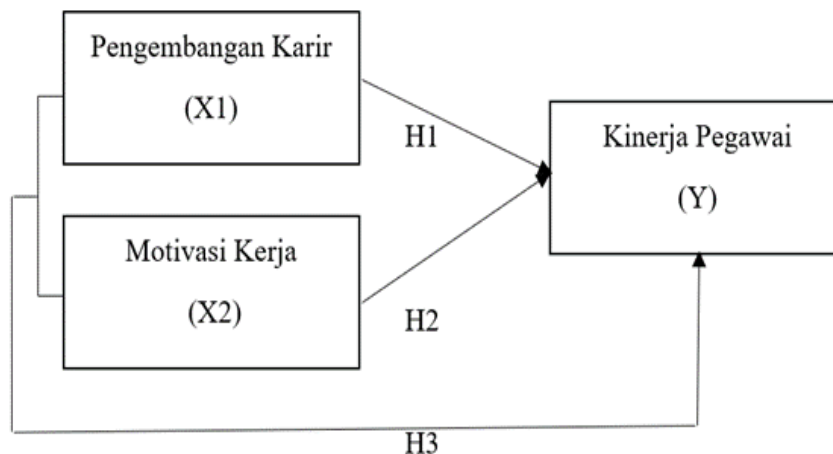
beberapa indikator pengembangan karir menurut Wirayudha & Adyani dalam (Siburian & Anggrainie, 2022) yaitu: 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir, 2) Kepedulian atasan, 3) Kompetensi, 4) Minat dan dipromosikan, 5) Pendidikan formal.

Menurut Sitorus mengutip dari (Safiih & Putri, 2025) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang berupa semangat dan keinginan untuk bertindak, yang dapat mempengaruhi perilaku dan mendorong seseorang bekerja dengan optimal demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini berperan penting menciptakan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, pengembangan karir dan motivasi kerja saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih giat dalam mengembangkan karir yang jelas juga dapat meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, kedua hal ini perlu didorong secara bersamaan agar kinerja pegawai dapat lebih maksimal. Adapun indikator dari motivasi kerja menurut (M. Busro, 2018) ialah: 1) Kebutuhan fisik, 2) Kebutuhan Keselamatan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan kehormatan, 5) Kebutuhan Aktualisasi.

Sedangkan kinerja menurut (Elisabeth & Suyono, 2024) kinerja merupakan hasil usaha seseorang dalam menjalankan pekerjaan selama waktu tertentu. Untuk mendapatkan hasil yang baik, pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan pegawai, hal ini dilakukan agar tujuan bersama bisa tercapai dengan sukses. Kinerja sering disebut sebagai performa kerja yang dinilai berdasarkan standar tertentu untuk melihat seberapa baik seseorang dalam menjalankan tugas. Beberapa indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam (Yunus & Roccianingrum, 2023) sebagai berikut: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja 3) Pelaksanaan tugas, 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan observasi sementara, tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan, khususnya pada Unit Kerja Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja baik secara parsial maupun simultan. Dengan melihat penelitian terdahulu dan kondisi yang ada di perusahaan, dari persamaan yang akan dianalisis dengan perbedaan yang terdapat pada objek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Dari penelitian yang dilakukan, membahas mengenai variabel bebas dan variabel terikat, maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti (2025)

Keterangan :

H1 = Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 = Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 = Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

## 2. Metode Penelitian

Penulis melakukan riset ini dalam rentang waktu selama tiga bulan berfokus pada variabel yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia seperti pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada para pegawai yang menjadi responden. Setiap kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, seperti pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Setelah kuesioner dikumpulkan, data diubah menjadi bentuk angka agar lebih mudah diolah dan dianalisis

menggunakan program statistik SPSS versi 26. Program ini membantu peneliti dalam menghitung, menguji, dan menafsirkan data secara lebih akurat. Selain itu penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan hasil data secara umum. Menurut (Balaka, 2022) penelitian metode kuantitatif merupakan penelitian yang mengikuti aturan ilmiah (berdasarkan fakta), objektif, bisa diukur, masuk akal, dan tersusun secara sistematis atau terencana.

Penentuan responden dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan *Non-Probability Sampling* menerapkan sampling jenuh dimana sebanyak 70 pegawai Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dijadikan sebagai sampel. Menurut (Zulfikar et al., 2024) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi menjadi sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif sedikit.

Setelah semua data terkumpul, penelitian ini akan melakukan beberapa tahapan analisis. Pertama, dilakukan uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas) untuk memastikan data valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) untuk memenuhi syarat analisis regresi. Kemudian, digunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Uji hipotesis (uji t dan uji f) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Terakhir, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Uji Kualitas Data

##### 3.1.1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi sebagai alat untuk mengetahui apakah setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner valid, nilai dari masing-masing pertanyaan akan dikorelasikan dengan total nilai seluruh pernyataan, nilai dari satu pernyataan disebut nilai X, sedangkan total nilai seluruh pernyataan disebut Y (Syafriada Hafni Sahir, 2022). Pada uji ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan ketentuan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka alat ukur ini dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka alat ukur ini dianggap tidak valid. Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  dapat menggunakan rumus  $r_{tabel} = df (70-2) = 68$  (Janna & Herianto, 2021)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|-----------------|------------|
| X1.1       | 0,615        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.2       | 0,636        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.3       | 0,642        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.4       | 0,671        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.5       | 0,652        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.6       | 0,558        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.7       | 0,506        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.8       | 0,553        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.9       | 0,639        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.10      | 0,622        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.11      | 0,417        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.12      | 0,603        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.13      | 0,655        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.14      | 0,617        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X1.15      | 0,480        | 0,235       | 0,000           | Valid      |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Karir dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel X1 memperoleh hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Pengembangan Karir (X1) valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|-----------------|------------|
| X2.1       | 0,593        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.2       | 0,666        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.3       | 0,563        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.4       | 0,593        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.5       | 0,715        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.6       | 0,423        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.7       | 0,517        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.8       | 0,638        | 0,235       | 0,000           | Valid      |

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|-----------------|------------|
| X2.9       | 0,618        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.10      | 0,655        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.11      | 0,647        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.12      | 0,586        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.13      | 0,505        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.14      | 0,622        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| X2.15      | 0,412        | 0,235       | 0,000           | Valid      |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 2. Uji Validitas Motivasi Kerja dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel X2 memperoleh hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (X2) valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|------------|--------------|-------------|-----------------|------------|
| Y1         | 0,565        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y2         | 0,657        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y3         | 0,636        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y4         | 0,504        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y5         | 0,773        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y6         | 0,585        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y7         | 0,470        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y8         | 0,664        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y9         | 0,673        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y10        | 0,591        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y11        | 0,428        | 0,235       | 0,000           | Valid      |
| Y12        | 0,65         | 0,235       | 0,000           | Valid      |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Y memperoleh hasil nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,235). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) valid.

### 3.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Widodo et al., 2023) Uji reliabilitas adalah alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran dilakukan dengan alat ukur secara berulang dan dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang relatif tidak berubah walaupun diuji pada situasi yang berbeda. Mengutip dari (Rosadiana & Arifin, 2022) menurut siregar, apabila jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dari suatu variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                             |  | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> ) |  | 0,867                         | 0,60                              | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )     |  | 0,861                         | 0,60                              | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                  |  | 0,840                         | 0,60                              | Reliabel   |

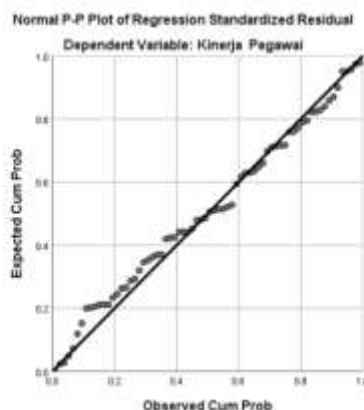
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel 4. Uji Reliabilitas di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) 0.867, Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) 0.861 dan Kinerja Pegawai (Y) 0.840 dimana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1. Uji Normalitas

(Purnomo, 2017) Uji normalitas dipakai guna untuk mengetahui apakah residual (selisih antara nilai yang diprediksi dan nilai aktual) menyebar secara normal atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat agar model regresi dianggap baik atau valid adalah residualnya harus berdistribusi normal. Terdapat dua cara umum untuk melakukan uji normalitas diantaranya: *Grafik Normal P-P Plot Of Regression* dan *Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (One Sample K-S Test)*



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Of Regression

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Pada gambar 2. *Grafik Normal P-P Plot Of Regression*, residu dalam model regresi menyebar mengikuti pola garis lurus. Maka, data dalam penelitian ini terdistribusi normal sehingga dapat dianggap sesuai karena sudah memenuhi kriteria normalitas.

Tabel 5. Uji One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3846.76005389           |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .096                    |
|                                    | Positive       | .058                    |
|                                    | Negative       | -.096                   |
| Test Statistic                     |                | .096                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .187 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa hasil metode Kolmogorov-Smirnov memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah  $0,187 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa data berdistribusi normal secara statistik juga model regresi dapat digunakan karena sudah mencukupi asumsi normalitas.

#### 3.2.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (Yaldi et al., 2022) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas saling berkorelasi kuat. Karena dalam model regresi yang baik, sebaiknya tidak terjadi hubungan yang terlalu tinggi antar variabel dependen karena hal ini dapat mengganggu keakuratan hasil analisis. Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai Tolernace dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka disimpulkan adanya gejala multikolinearitas.

Dari tabel 6 dapat diketahui, hasil uji multikolinearitas pada nilai tolerance  $0.694 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.441 < 10$ . Hasil pengujian tersebut dapat dikatakan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|-------------------------|-----------------|-----------|
| Pengembangan Karir (X1) | 0,694           | 1,441     |
| Motivasi Kerja (X2)     | 0,694           | 1,441     |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

### 3.2.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai residual menunjukkan variasi yang tidak konsisten dari satu data terhadap data lainnya, semua variabel bebas akan dikorelasikan dengan nilai residual absolut dari hasil regresi. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam menguji yaitu metode *spearman's rho*, dimana jika nilai signifikansi > 0,05 tidak adanya masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 adanya indikasi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Correlations

|                |                         |                         | Pengembangan Karir | Motivasi Kerja | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Pengembangan Karir      | Correlation Coefficient | 1.000              | .548**         | -.037                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .                  | .000           | .761                    |
|                |                         | N                       | 70                 | 70             | 70                      |
|                | Motivasi Kerja          | Correlation Coefficient | .548**             | 1.000          | -.021                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .000               | .              | .864                    |
|                |                         | N                       | 70                 | 70             | 70                      |
|                | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | -.037              | -.021          | 1.000                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .761               | .864           | .                       |
|                |                         | N                       | 70                 | 70             | 70                      |

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 7. Uji heteroskedastisitas variabel Pengembangan Karir (X1) nilai Sig. sebesar 0,761 dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar 0,864 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dari hasil pengujian data dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode untuk menilai seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Zahriyah et al., 2021). Hal ini bisa dianalisis dengan menerapkan rumus (1).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|       |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)         | 347.516                     | 3343.509   |                           | .104  | .918 |
|       | Pengembangan Karir | .454                        | .070       | .565                      | 6.476 | .000 |
|       | Motivasi Kerja     | .282                        | .073       | .338                      | 3.875 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 8, uji regresi linear berganda dapat menggunakan persamaan (2).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

$$Y = 347.516 + 0,454X_1 + 0,282X_2 + e$$

Berikut merupakan keterangan dari persamaan tersebut:

1. Nilai a sebesar 347.516 ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 sehingga variabel Kinerja Pegawai (Y) tidak mengalami perubahan atau tetap 347.516.

2. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,454 berarti Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya, jika Pengembangan Karir (X1) meningkat satu tingkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,454.
3. Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,282 berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, jika Motivasi Kerja (X2) meningkat satu tingkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,282.

### 3.4. Uji Hipotesis

#### 3.4.1. Uji t (Parsial)

Menurut Priyanto dalam (Suwadi et al., 2024) uji t bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berdampak secara nyata terhadap variabel terikat. dalam pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  didapatkan dari rumus  $T_{tabel} = (a/n-k-1)$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

$$T_{tabel} = (0,05/2;70-2-1) = 0,025;67$$

$$T_{tabel} = 1,996$$

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial) X1 terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1     | (Constant)         | 6811.183                    | 3182.458   |                           | 2.140 | .036 |
|       | Pengembangan Karir | .604                        | .064       | .752                      | 9.421 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Diketahui dari tabel 9 jumlah nilai  $t_{hitung}$  Pengembangan Karir (X1) adalah 9.421 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Tabel 10 Hasil Uji t (Parsial) X2 terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1     | (Constant)     | 9803.044                    | 3807.210   |                           | 2.575 | .012 |
|       | Motivasi Kerja | .542                        | .077       | .651                      | 7.072 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Diketahui dari tabel 10 jumlah nilai  $t_{hitung}$  Motivasi Kerja (X2) adalah 7.072 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dari tabel 9 dan tabel 10 disimpulkan Pengembangan Karir (X1) nilai  $t_{hitung}$  9.421 >  $t_{tabel}$  1.996 dan nilai Sig. 0.000 < 0.05 sedangkan Motivasi Kerja (X2) nilai  $t_{hitung}$  7.072 >  $t_{tabel}$  1.996 dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Dengan demikian Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X2) Memiliki Pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan.

#### 3.4.2. Uji f (Simultan)

Uji f berfungsi untuk melihat apakah model regresi dibuat sudah tepat dalam menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$  dapat menggunakan rumus  $df = (k;n-k)$  dengan tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil tabel 11 nilai  $f_{hitung}$  sebesar 61.037 dimana nilai tersebut lebih besar dari  $f_{tabel}$ ,  $f_{tabel}$  ditemukan dengan persamaan  $F_{tabel} = (k;n-k) = (2;70-2) = 68$ ,  $F_{tabel} = 3,13$ .

Oleh karena itu, nilai  $f_{hitung}$  61.037 >  $f_{tabel}$  3,13 dan nilai sig. 0.000 < 0.05. dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Pengembangan karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai dampak positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11. Uji f (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square   | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|---------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1860329666.142 | 2  | 930164833.071 | 61.037 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1021031840.944 | 67 | 15239281.208  |        |                   |
|       | Total      | 2881361507.086 | 69 |               |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

### 3.5. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk menilai pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat (Indartini & Mutmainah, 2024). semakin besar nilainya berarti semakin signifikan menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

#### 3.5.1. Uji Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan.

Tabel 12 Uji Determinasi Parsial

|       |                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      | Correlations |         |      |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |              |         |      |
| Model |                    | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)         | 347.516                     | 3343.509   |                           | .104  | .918 |              |         |      |
|       | Pengembangan Karir | .454                        | .070       | .565                      | 6.476 | .000 | .752         | .620    | .471 |
|       | Motivasi Kerja     | .282                        | .073       | .338                      | 3.875 | .000 | .651         | .428    | .282 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Tabel 13. Hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi

| Variabel                     | Beta  | Zero Order | Beta $\chi$ | Zero-Order $\chi$ | 100% | R Square% |
|------------------------------|-------|------------|-------------|-------------------|------|-----------|
| Pengembangan Karir ( $X_1$ ) | 0,565 | 0,752      |             | 42,4              |      | 64,4      |
| Motivasi Kerja ( $X_2$ )     | 0,338 | 0,651      |             | 22,0              |      |           |

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Hasil pengujian koefisien determinasi parsial pada tabel 12 dan tabel 13 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) berkontribusi sebesar 42,4 % terhadap Kinerja Pegawai (Y) artinya sekitar 42,4% dari variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tingkat pengembangan karir yang diterima. Sedangkan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai kontribusi sebesar 22,0% terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang berarti sebesar 22.0% dari variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui tingkat motivasi kerja yang diterima.

#### 3.5.2. Uji Determinasi Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase seluruh varian dalam variabel dependen dapat dijelaskan melalui variabel secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi simultan pada tabel 14.

Tabel 14. Uji Determinasi Simultan

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .804 <sup>a</sup> | .646     | .635              | 3903.75220                 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Hasil pengujian koefisien determinasi simultan yang ada dalam tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.646 yang mengindikasikan sekitar 64.6% variansi dalam Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan. Sementara 35.4% lainnya

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari luar model penelitian ini.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian, didapatkan hasil uji t untuk variabel Pengembangan Karir (X1)  $t_{hitung} 9.421 > t_{tabel} 1.996$  dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. Selanjutnya untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} 7.072 > t_{tabel} 1.996$  dengan nilai Sig.  $0.000 < 0.005$ , yang artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan. Sedangkan untuk hasil uji f simultan variabel Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai  $f_{hitung} 61.037 > f_{tabel} 3.13$  dengan nilai Sig.  $0.000$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kementerian Ketenagakerjaan Jakarta Selatan

#### Referensi

- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* (Vol. 1). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Efendi, H., & Josiah, T. (2024). *Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas 1 Panjang*. 08(03).
- Elisabeth, D. R., & Suyono, J. (2024). Antecedent Kinerja Karyawan: Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.29138/jkis.v2i1.41>
- Harinda, Borong, & Plangiten. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7H. DEWANG(100), 13–19. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/32089>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- M. Busro. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Purnomo, R. A. (2017). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. In *Cv. Wade Group*.
- Rosediana, S., & Arifin, J. (2022). Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Perusahaan melalui Mediasi Perilaku Produktif Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(8), 68–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6609615>
- Safiih, A. R., & Putri, A. S. (2025). *Dampak Motivasi Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Ridean (Tunas Toyota Ciputat) Di Tangerang Selatan Abdul*. 15, 77–89.
- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Suwadi, H. A., Lumanauw, B., Samadi, R. L., Suwadi, H. A., Lumanauw, B., & Samadi, R. L. (2024). *The Effect Of Product Variety And Taste On Consumer Preferences Of Umkm ' S Various Cakes At Bahu Market , Manado City Jurnal Emba Vol . 12 No . 3 Juli 2024 , Hal . 669-679*. 12(3), 669–679.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S. K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS*. In *Mandala Press*.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawadhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Tori, Metode Dan Praktik). In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2).