

Pengaruh Motivasi Kerja dan Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Sams Sejahtera Propertindo di Bekasi

Nafi Ma'ruf Wal Haq¹, Prihatina Jati², Rosalia Irawati³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

E-mail: marufnafi@gmail.com

Article History:

Received: 30 Agustus 2025

Revised: 10 Oktober 2025

Accepted: 23 Oktober 2025

Keywords: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, SEM-PLS, SDM.

Abstract: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Sams Sejahtera Propertindo di Bekasi. Dengan menggunakan metode kuantitatif melalui survei terhadap 50 karyawan tetap dan analisis PLS-SEM menggunakan SmartPLS 4, penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (koefisien 0.120; T-statistik 0.520; P-value 0.603), sedangkan program pengembangan karir berpengaruh signifikan positif (koefisien 0.861; T-statistik 4.028; P-value 0.000). Secara simultan, kedua variabel menjelaskan 63% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat kebijakan pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan serta mengoptimalkan strategi motivasi kerja agar memberikan dampak nyata pada peningkatan produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai peranan penting dalam memastikan keberlangsungan dan daya saing organisasi. MSDM tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan strategis dalam menciptakan dan mempertahankan perilaku kerja yang produktif dari seluruh karyawan. MSDM berusaha menjaga keberlanjutan operasional organisasi dengan mengembangkan dan mengelola kualitas kerja dan kompetensi tenaga kerja sehingga bisa mendukung upaya pencapaian visi organisasi secara maksimal.

Faktor yang menjadi komponen penting dalam keberhasilan MSDM di antaranya adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Program Pengembangan karir menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program ini mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, promosi, bimbingan karir, serta penilaian kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan adanya

pengembangan karir yang jelas dan terstruktur, karyawan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang lebih baik dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam MSDM yang berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, semangat kerja, dan produktivitas yang lebih baik. Motivasi juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan serta mendorong mereka untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Dengan adanya pelatihan, promosi, bimbingan karir dan penilaian kinerja dalam pengembangan karir akan meningkatkan motivasi yang tinggi serta meningkatkan kompetensi dalam menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas.

Tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan visi organisasi terjadi pada setiap organisasi. persoalan yang sering sekali muncul yaitu rendahnya motivasi sehingga dapat berdampak negatif pada tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada individu karyawan. Seperti tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, keterlambatan hadir, dan tidak memiliki semangat dalam bekerja.

Fenomena ini tidak hanya berdampak kepada individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dengan alasan itu, dibutuhkan peninjauan kembali tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan Teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjadi salah satu landasan konseptual yang banyak digunakan untuk memahami motivasi kerja. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi dalam 5 (lima) tingkat: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks dunia kerja, kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui pemberian gaji yang memadai, fasilitas kerja yang layak, dan jam kerja yang manusiawi. Kebutuhan akan rasa aman diwujudkan dalam bentuk jaminan kerja, perlindungan kesehatan, serta lingkungan kerja yang stabil.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Muhammad Chaerul Rizky 2018), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang akan menciptakan gairah kerja bagi seseorang agar bekerja secara efektif dan terintegrasi guna mencapai kepuasan kerja. Pandangan ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bertindak, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Selanjutnya, (Sitorus 2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, yang menimbulkan gairah dan keinginan dari dalam diri untuk mencapai tujuan atau keinginan dalam ruang lingkup pekerjaan. Di sisi lain, Selain itu, (Herminingsih and Wiyoto 2025) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pemberian tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mampu berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengintegrasikan seluruh upaya dalam mencapai kepuasan kerja. Dengan demikian, motivasi berperan penting dalam mendorong kerja sama dan efisiensi antarindividu dalam organisasi.

Lebih lanjut, (Rahayu and Aprianti 2020) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah rangsangan keinginan serta pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi memiliki arah dan tujuan tertentu. Pernyataan ini menekankan bahwa motivasi bukanlah sesuatu yang bersifat acak, melainkan memiliki orientasi yang jelas terhadap pencapaian sasaran.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membangkitkan semangat, mengarahkan tindakan, serta mempertahankan usaha individu dalam mencapai tujuan kerja secara optimal. Motivasi tidak hanya menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja, tetapi juga memengaruhi sikap kerja, loyalitas, dan semangat individu dalam menjalankan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi.

Program Pengembangan Karir

Menurut (Fortuna Emeraldi 2025), pengembangan karir adalah proses dan aktivitas yang mempersiapkan karyawan untuk peran-peran masa depan dalam suatu organisasi. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berorientasi pada peningkatan kesiapan individu melalui pendekatan yang sistematis dan terencana, dengan tujuan mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks di masa mendatang.

Selanjutnya, (Annisa et al. 2025) menjelaskan bahwa *career development* atau pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika organisasi menyediakan program pengembangan karir yang terarah, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih produktif, berkualitas, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang menjadi kewajibannya.

Pandangan serupa dikemukakan oleh (Helen Novita Sari, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori 2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan rangkaian kegiatan kerja yang saling melengkapi dan berkelanjutan, yang memberikan makna dalam kehidupan profesional karyawan. Dalam konteks ini, pengembangan karir tidak hanya dipandang sebagai alat untuk mencapai jenjang jabatan yang lebih tinggi, tetapi juga sebagai proses pembentukan karakter profesional dan pengembangan jangka panjang yang berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai pendapat dan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses strategis, terstruktur, dan berkesinambungan yang dirancang oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan, kesiapan, dan loyalitas karyawan melalui pelatihan, bimbingan, pengalaman kerja, serta perencanaan karier. Pengembangan karir tidak hanya berperan dalam pencapaian promosi jabatan, tetapi juga sebagai sarana peningkatan motivasi, produktivitas, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu aspek, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, disiplin kerja, dan komitmen. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penilaian, serta komunikasi dalam organisasi. Kombinasi yang sinergis antara kedua kelompok faktor tersebut akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Lianasari and Ahmadi 2022), kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kompetensi menggambarkan sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berperan penting dalam menciptakan efisiensi dan semangat kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Siti Rahma Derlean, Digor Mufti, and Munifa Munifa 2025), menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi disiplin kerja. Motivasi yang tinggi

dapat menumbuhkan semangat kerja, sedangkan disiplin menjadi penguat dalam mewujudkan konsistensi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu menerapkan pendekatan strategis yang menyentuh seluruh aspek yang berpengaruh tersebut, melalui peningkatan pelatihan, perbaikan sistem kerja, penguatan budaya organisasi, serta pengembangan kepemimpinan yang efektif dan inspiratif.

METODE PENELITIAN

Metode data yang digunakan dalam penelitian ini: 1) data kuantitatif, yang berasal dari pernyataan responden dalam kuesioner dan diolah menjadi skor; 2) data kualitatif, di sisi lain, adalah data yang tidak dapat diukur nilainya dan terdiri dari penjelasan atau penjelasan yang relevan.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua jenis sumber utama yang berperan penting dalam mendukung kelengkapan informasi, memperkuat hasil analisis, serta mempermudah penarikan kesimpulan secara objektif dan menyeluruh. Kedua sumber data tersebut dipilih agar penelitian ini memiliki dasar yang kuat, baik dari segi teori maupun bukti empiris, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Uji Validitas Convergent

Pengukuran validitas convergent dilakukan dengan model pengukuran Average Variance Extraced (AVE) lebih tinggi dari 0,5.

Tabel 1. Hasil Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Motivasi Kerja	0,543
Program Pengembangan Karir	0,632
Kinerja Karyawan	0,572

Sumber: Data diolah Menggunakan Smartpls 4

Berdasarkan hasil uji Average Extranted (AVE) dalam tabel 1. diatas, hasil menunjukan AVE >0,5 maka instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas.

Uji Validitas Diskriman

Validitas diskriman diuji melalui analisis nilai fornell-lacrerker yang dimana nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari pada nilai korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

Tabel 2. Nilai Fornell-Lacrerker

Konstruk	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir
Kinerja Karyawan	0.786		
Motivasi Kerja	0.392	0.812	
Pengembangan Karir	0.784	0.602	0.823

Sumber: Data diolah Menggunakan Smartpls 4

Analisis pada tabel 2. mengidentifikasi bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih tinggi dari pada nilai korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reabilitas konstruk dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dan Reability, dengan skor Crombach's Alpha lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa konstruk tersebut realibel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0,872	0,882	Reliabel
Pengembangan Karir	0,946	0,949	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,925	0,906	Reliabel

Tabel 3. menunjukan hasil uji reliabilitas dengan skor crombach's alpha dan composite rebility lebih besar dari 0,70 untuk semua variabel, sehinga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten dalam studi ini dapat diandalkan dan dapat dipercaya.

Inner Model

R square

Koefisien determinasi mengidentifikasi presentasi varians dalam variabel terikat yang dapat di prediksi oleh variabel bebas. Berdasarkan standar, nilai R-square >0,67 mengidentifikasikan model yang baik, >0,33 mengidentifikasikan model yang cukup, dan >0,19 mengidentifikasikan model yang kurang baik.

Tabel 4. nilai R-square

Variabel Endogen	R square
Kinerja Karyawan (Y)	0.362

Berdasarkan hasil analisis dengan nilai R-square 0,362 atau 36%, dapat disimpulkan bahwa motivasi Kerja dan pengembangan karir memiliki kontribusi sebesar 36% terhadap Kinerja Karyawan dan model ini dikategorikan sebagai model yang cukup.

F Square

Nilai f-square digunakan untuk menentukan ukuran dampak dalam model. Nilai f-square dapat digunakan untuk menilai unukuran efek, dengan nilai 0,15 menunjukkan efek moderat, dan >0,35 menunjukkan efek kuat terhadap variabel terikat (Yonata, Samara, and Susanti 2021).

Tabel 5. F-square

Variabel	Nilai f square
Motivasi Kerja (X1)	0.025
Pengembangan Karir (X2)	0.568

Berdasarkan nilai f-square, literasi keuangan (X1) memiliki ukuran efek sedang terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan nilai ukuran yaitu 0,025. Sementara itu, pengembangan karir (X2) memiliki ukuran efek kuat dengan f-square 0,568.

Evaluasi Model Fit

Evaluasi model fit dilakukan untuk mengetahui seberapa baik model yang dikembangkan dapat mempresentasikan data yang ada. Dalam penelitian ini, model fit diuji menggunakan dua indikator yaitu SRMR (Standarized Root Mean Square Residual) dan d_ULS (Unweighted Least Squares discrepancy) yang dihasilkan dari perangkat lunak SmartPls 4. Dari hasil nilai SRMR = 0.120 → masih dalam batas wajar, model fit cukup baik.

Tabel 6. Evaluasi Model Fit berdasarkan Indeks SRMR dan d_ULS

Indeks	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.115	0.115
d_ULS	3.993	3.933

1. SRMR = 0.115

Nilai SRMR menunjukkan besarnya rata-rata residual antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diprediksi oleh model. Semakin kecil nilai SRMR, maka semakin baik model tersebut. Menurut Henseler et al., (2014), nilai $SRMR \leq 0.10$ menunjukkan model fit yang baik, namun nilai hingga 0.12 masih dapat diterima dalam beberapa literatur. Berdasarkan tabel 4.10 nilai SRMR sebesar 0.115, model dalam penelitian ini masih berada dalam batas wajar, sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki kecocokan (fit) yang cukup baik terhadap data.

2. d_ULS (Unweighted Least Square Discrepancy)

Nilai d_ULS digunakan untuk mengukur ketidaksesuaian (discrepancy) antara model dan data. Nilai ini sebaiknya juga rendah, namun tidak ada batas baku absolutnya. Berdasarkan hasil dari tabel 4.10 nilai d_ULS untuk saturated model adalah 3.993, dan untuk estimated model adalah 3.933, yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara struktur model dan data. Kesimpulannya, model struktural dalam penelitian ini menunjukkan fit yang cukup baik, ditunjukkan oleh nilai SRMR yang masih dalam ambang wajar dan nilai d_ULS yang relatif kecil.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini memainkan peran penting dalam menentukan apakah hubungan antara konstruk laten dapat diterima atau tidak diterima, dengan menerapkan teknik bootstrapping kriteria signifikan adalah nilai p-value <0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Jalur	Koefisien	T-Stat	P-Value	Keputusan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.120	0.520	0.603	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja → Pengembangan Karir	0.602	4.426	0.000	Signifikan
Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	0.861	4.028	0.000	Signifikan

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai p-values 0,603 lebih besar dari 0,05. Sehingga hipotesis pertama ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir

Pengujian hipotesis kedua tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir menghasilkan nilai p-values sebesar 0,000. Temuan ini mengidentifikasi bahwa gaya hidup berpengaruh terhadap pengelolaan keuangan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga tentang Pengembangan Karir berpengaruh Kinerja Karyawan, karena nilai p-values 0,000. Maka dikatakan hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

Hasil analisis dampak Literasi Keuangan, Gaya Hidup dalam hal Pengelolaan Keuangan tenaga kerja muda di Kelurahan Parigi, dapat dikatakan bahwa:

1. Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (T-statistik 0.520; P-value 0.603).
2. Program pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (T-statistik 4.028; P-value 0.000).
3. Secara simultan, motivasi kerja dan program pengembangan karir berkontribusi sebesar 63% terhadap variasi kinerja karyawan (R-square 0.631), sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Keterbatasan

1. Variabel penelitian terbatas hanya pada motivasi kerja dan pengembangan karir.
2. Data bersifat cross-sectional sehingga tidak mencerminkan dinamika jangka panjang.
3. Responden hanya dari satu lokasi (kantor pusat), sehingga hasil belum dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain.

Saran

1. Perusahaan: mengoptimalkan program pengembangan karir secara berkelanjutan serta meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan dan komunikasi internal.
2. Peneliti selanjutnya: menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.
3. Akademisi & Praktisi HRD: menjadikan hasil penelitian sebagai referensi dalam merancang strategi pengembangan SDM berbasis motivasi, pelatihan, dan perencanaan karir yang terintegrasi.

DAFTAR REFERENSI

- Annisa, Tri, Setya Rahayu, Nuzulul Fatimah, and Riyan Sisiawan Putra. 2025. "PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIVERSITAS ' X YZ ' DI SURABAYA." 23(3):436–53.
- Fortuna Emeraldi, Dennis. 2025. "PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada

- PT Panasonic Manufacturing Indonesia).” 1–23.
- Helen Novita Sari, Nur Rahmania, and Mochammad Isa Anshori. 2023. “Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas.” *Jurnal Bintang Manajemen* 1(4):25–46. doi: 10.55606/jubima.v1i4.2184.
- Herminingsih, Anik, and Valentino Wiyoto. 2025. “The Effects of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance.” *Eduvest - Journal of Universal Studies* 5(3):3043–55. doi: 10.59188/eduvest.v5i3.50935.
- Lianasari, Meta, and Slamet Ahmadi. 2022. “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi* 21(1):43–59. doi: 10.32639/fokbis.v21i1.106.
- Muhammad Chaerul Rizky. 2018. “Sebesar 101.997 Dengan Tingkat Signifikan 0,00. Karena F.” 1(2):19–27.
- Rahayu, Ningrum, and Kartini Aprianti. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima.” *Jurnal Brand* 2(2):184–89.
- Siti Rahma Derlean, Digor Mufti, and Munifa Munifa. 2025. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Sorong.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi* 2(3):106–13. doi: 10.69714/gcqr6c18.
- Sitorus, R. M. T. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Yonata, Hendrian, Aldi Samara, and Metta Susanti. 2021. “Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis* 12(2a):14–25. doi: 10.47927/jikb.v12i2a.130.