

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMA ARTHA  
UTAMA**

Oleh:  
**Novi Yuspitawati<sup>1</sup>**  
**Abdul Ghofar<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

**Email:**  
nyuspitawati@gmail.com<sup>1</sup>  
abd.ghofars@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of motivation, work discipline, and career development on employee performance at PT. Prima Artha Utama. Using a quantitative approach and a survey method involving 65 respondents, the data were analyzed through multiple linear regression assisted by SPSS software. The results show that both partially and simultaneously, motivation, work discipline, and career development have a positive and significant impact on employee performance. Strong motivation, high levels of discipline, and effective career development programs are proven to enhance employee productivity. The findings imply the importance of integrating these three factors into a comprehensive human resource management strategy to improve work effectiveness and organizational competitiveness. Therefore, PT. Prima Artha Utama is advised to strengthen motivation programs, enhance the enforcement of work discipline, and improve transparency and opportunities in career development for employees.*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei terhadap 65 responden, data dianalisis melalui regresi linier berganda yang menunjukkan hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat, tingkat disiplin yang tinggi, dan program pengembangan karir yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Implikasi dari temuan ini menegaskan pentingnya integrasi ketiga variabel tersebut dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan. Untuk itu, PT. Prima Artha Utama disarankan untuk memperkuat program motivasi, memperbaiki penerapan disiplin kerja, serta meningkatkan transparansi dan kesempatan dalam pengembangan karir karyawan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, Pengembangan Karir*

### A. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat dalam berbagai sektor pembangunan di Indonesia, seperti infrastruktur jalan, gedung, dan wilayah pedesaan, menunjukkan tingginya peran sektor konstruksi dalam mendorong kemajuan nasional. Dalam konteks ini, perusahaan kontraktor memainkan peranan strategis karena menjadi pelaksana utama dalam proyek-proyek pembangunan tersebut. Salah satu perusahaan yang aktif dalam bidang ini adalah PT. Prima Artha Utama, yang telah beroperasi sejak Januari 2003. Keberadaan perusahaan ini mencerminkan dinamika bisnis konstruksi yang semakin kompetitif, seiring dengan meningkatnya kebutuhan terhadap pembangunan fisik yang merata dan berkelanjutan.

Dalam kerangka operasional perusahaan kontraktor, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan proyek. Teknologi dan sistem manajemen yang canggih tidak dapat berfungsi optimal tanpa didukung oleh SDM yang kompeten. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Prima Artha Utama menyadari pentingnya memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Fokus pada pengembangan SDM menjadi kunci dalam mempertahankan produktivitas serta mendorong daya saing perusahaan di tengah persaingan industri yang ketat.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan SDM. PT. Prima Artha Utama menghadapi tantangan nyata terkait belum optimalnya kinerja karyawan di berbagai divisi. Gejala-gejala seperti rendahnya produktivitas, keterlambatan kerja, hingga minimnya inisiatif dan komitmen, menunjukkan adanya permasalahan struktural dalam sistem manajemen karyawan. Hal ini diduga berkaitan erat dengan lemahnya motivasi, kurangnya penghargaan kerja, terbatasnya peluang pengembangan karir, serta inkonsistensi dalam penerapan disiplin kerja. Dengan demikian, perbaikan kinerja tidak hanya menuntut pendekatan teknis, tetapi juga pendekatan strategis berbasis manajemen SDM.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel penting yang turut mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Meskipun PT. Prima Artha Utama telah berupaya memotivasi karyawannya, implementasinya belum sepenuhnya berhasil. Beberapa faktor penghambat, seperti komunikasi internal yang kurang efektif dan sikap tidak kooperatif antar karyawan, mengganggu penyampaian serta penerimaan motivasi secara optimal. Kondisi ini memperlihatkan bahwa strategi motivasional harus dikaji ulang, termasuk melalui pendekatan yang lebih personal dan sistematis untuk membangkitkan semangat kerja yang berkelanjutan.

Disiplin dan pengembangan karir merupakan dua aspek pelengkap yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja. Kedisiplinan menjamin kelancaran pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk mengaktualisasikan potensi dirinya. PT. Prima Artha Utama saat ini masih menghadapi masalah kedisiplinan seperti keterlambatan kehadiran, yang mengindikasikan perlunya sistem pengawasan dan insentif yang lebih kuat. Sementara itu, pengembangan karir harus dijadikan strategi jangka panjang agar karyawan merasa dihargai dan memiliki arah dalam jenjang profesionalnya. Kombinasi antara motivasi, disiplin, dan pengembangan karir akan menjadi fondasi penting bagi peningkatan kinerja SDM dan daya saing perusahaan secara menyeluruh.

**Tabel 1.**  
**Appraisal/Penilaian Karyawan PT. Prima Artha Utama 2023**

NO	ITEM	PENILAIAN	STANDART
1.	Absensi	78%	100%
2.	Semangat Kerja	80%	100%
3.	Kualitas/Mutu Pekerjaan	82%	100%
4.	Kuantitas/KecepatanPekerjaan	82%	100%
5.	Inisiatif/ Kreatifitas	75%	100%
6.	Hubungan Kerjasama	79%	100%
7.	Kemampuan Mengatur dan Melaksanakan Pekerjaan	80%	100%
8.	Kemampuan Untuk Melatih dan Membina	80%	100%
9.	Kepemimpinan	81%	100%
<b>Rata -rata</b>		<b>80%</b>	<b>100%</b>

Sumber : PT. Prima Artha Utama 2024

Kinerja optimal karyawan idealnya tercermin dari pencapaian nilai penilaian (appraisal) mendekati atau mencapai 100% pada setiap indikator yang dinilai. Namun, berdasarkan data pada Tabel 1 mengenai Appraisal/Penilaian Karyawan PT. Prima Artha Utama tahun 2023, diketahui bahwa rata-rata penilaian karyawan hanya mencapai 80%. Secara rinci, indikator absensi berada pada angka 78%, Semangat Kerja 80%, Kualitas/Mutu Pekerjaan 82%, Kuantitas/Kecepatan Pekerjaan 82%, Inisiatif/Kreativitas 75%, Hubungan Kerjasama 79%, Kemampuan Mengatur dan Melaksanakan Pekerjaan 80%, Kemampuan untuk Melatih dan Membina 80%, serta Kepemimpinan 81%.

Jika dibandingkan dengan standar ideal 100%, seluruh aspek penilaian menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan. Hal ini mencerminkan bahwa masih terdapat sejumlah permasalahan dalam kinerja karyawan, terutama pada aspek Inisiatif/Kreativitas dan Absensi yang memperoleh nilai terendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Prima Artha Utama pada tahun 2023 belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perbaikan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### ***Motivasi***

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara giat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan, baik yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari lingkungan luar (eksternal), yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengarahkan perilaku kerja seseorang. Menurut (Robbins, 2017), motivasi kerja seseorang dapat diukur melalui lima kebutuhan utama: kebutuhan fisiologis yang mencakup pemenuhan dasar seperti makan dan tempat tinggal; kebutuhan rasa aman yang berkaitan dengan jaminan kerja dan lingkungan yang aman; kebutuhan sosial yang mencakup hubungan dan interaksi dengan rekan kerja; kebutuhan akan penghargaan berupa pengakuan dan apresiasi; serta kebutuhan aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pribadi dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pandangan (Ghofar, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau semangat, baik dari dalam diri maupun dari luar, untuk bekerja demi pencapaian tujuan. Selanjutnya, (Hasibuan, 2017) menekankan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk bekerja guna mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pandangan ini diperkuat oleh (Sinambela, 2019), yang menyebut motivasi sebagai seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi manusia dalam meraih tujuan tertentu sesuai dengan keinginan individu.

Lebih lanjut, (Kasmir, 2017) menambahkan bahwa motivasi adalah faktor yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar giat dan antusias dalam mencapai hasil optimal. (Suwanto, 2020) juga menyoroti pentingnya kekuatan internal maupun eksternal yang mengarahkan perilaku kerja secara terstruktur dan berjangka waktu. Sementara itu, (Sedarmayanti, 2017) menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang bisa bersifat positif atau negatif, yang mendorong seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan psikologis yang berperan dalam menginisiasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja. Motivasi tidak hanya menjadi pemicu tindakan, tetapi juga menjadi faktor penentu intensitas dan konsistensi seseorang dalam mencapai tujuan.

### ***Disiplin Kerja***

Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan profesional di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya disiplin, pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi akan sulit terwujud secara efektif. Disiplin tidak hanya menyangkut kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan komitmen individu dalam menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. (Sinambela, 2019) mendeskripsikan secara komprehensif perilaku disiplin dalam dunia kerja ke dalam beberapa indikator yaitu yang merupakan dasar dari evaluasi kerja dan pembentukan budaya kerja yang profesional yaitu Frekuensi kehadiran, yang menunjukkan seberapa sering karyawan hadir sesuai dengan jadwal kerjanya yang mencerminkan kedisiplinan dan komitmen yang baik ; Tingkat kewaspadaan karyawan yang menunjukkan tingkat fokus karyawan selama bekerja sekaligus menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap tugas; Ketaatan pada standar kerja merupakan penilaian tentang sejauh mana karyawan mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini penting untuk menjaga konsistensi dan kualitas kerja; Ketaatan pada peraturan kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan internal perusahaan sebagai bentuk integritas dan sikap profesional; Etika kerja yang menunjukkan nilai-nilai moral dalam bekerja seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan. Etika kerja yang baik memperkuat budaya disiplin dalam organisasi.

Menurut (Afandi, 2018), disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam menaati seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku. Ia menegaskan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja dan ketekunan, sedangkan rendahnya disiplin akan menyebabkan kurangnya motivasi, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pandangan serupa juga dikemukakan oleh (Siagian, 2019) yang memandang disiplin sebagai tindakan administratif yang dirancang untuk mendorong karyawan mematuhi berbagai peraturan organisasi. Pendisiplinan, menurutnya, merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan membentuk sikap dan perilaku karyawan agar mereka bekerja secara kooperatif dan berupaya meningkatkan prestasi kerja secara sukarela.

(Hasibuan, 2017) menambahkan bahwa kedisiplinan mencakup dua aspek penting, yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran berarti seseorang mengikuti aturan karena memahami pentingnya aturan tersebut, sedangkan kesediaan berarti ia secara aktif dan sukarela menaati aturan-aturan tersebut, baik yang bersifat formal maupun informal.

Selanjutnya, (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari pelaksanaan manajemen dalam memperkuat pedoman organisasi. Disiplin menjadi alat penggerak agar setiap pekerjaan berjalan dengan lancar dan terstruktur. Pernyataan ini diperkuat oleh (Sutrisno,2020) yang menekankan pentingnya usaha untuk mewujudkan disiplin yang baik demi kelancaran aktivitas kerja.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kepatuhan dan tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang dalam

mengikuti prosedur dan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku di lingkungan kerja. Dengan penerapan disiplin yang efektif, diharapkan karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

### ***Pengembangan Karir***

(Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedangkan (Mangkunagara, 2017) menilai pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan. Kemudian (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Lalu menurut (Fahmi, 2018) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. (Elbadiansyah, 2019) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan atau aktivitas pengembangan diri guna menyiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan.

Sementara (Priansa, 2018) menjelaskan bahwa ada tiga indikator yang berkontribusi terhadap pengembangan karir secara terarah dan efektif dalam organisasi yaitu Perencanaan Karir, yang merupakan proses yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk menentukan arah, tujuan, serta langkah-langkah yang perlu diambil guna mencapai perkembangan karir yang mencakup pemahaman terhadap potensi diri, minat, dan peluang yang tersedia di lingkungan kerja.; Dukungan Departemen SDM yang merupakan dukungan oleh seluruh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bentuk pelatihan, peluang promosi, mentoring, serta penyediaan informasi dan fasilitas yang mempermudah pengembangan kompetensi karyawan; Peran umpan balik terhadap kinerja yang merupakan umpan balik atau feedback kinerja berperan penting dalam pengembangan karir karena memberikan informasi kepada karyawan tentang kelebihan dan kekurangan mereka. Dengan umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memperbaiki dan mengembangkan diri sesuai dengan tujuan karir yang diinginkan

Dengan kata lain, pengembangan karir merupakan proses pelaksanaan perencanaan karir. Pengembangan karir seorang pegawai dapat terjadi melalui dua cara, yaitu melalui pelatihan (training) dan non pelatihan. Pengembangan karir adalah kegiatan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori oleh departemen.

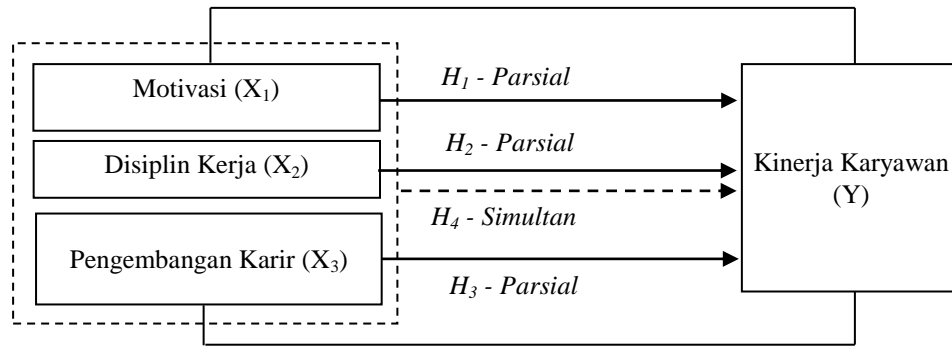
### ***Kinerja Karyawan***

Kinerja, menurut (Afandi, 2018) merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan norma moral dan etika. (Fahmi, 2018) lebih lanjut menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang bersifat profit-oriented maupun non-profit-oriented, dalam periode waktu tertentu. Sementara itu, (Mangkunagara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif, yang tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sebagai tambahan, (Kompri, 2020) menjelaskan bahwa kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan, yang berfungsi untuk mewujudkan target, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis.

Menurut (Darmawan, 2020), indikator kinerja karyawan terdiri dari beberapa faktor utama yang menggambarkan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap organisasi. Indikator pertama adalah absensi, yang mencerminkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas tim. Selanjutnya, motivasi dan komitmen karyawan mengukur dorongan internal dan keterikatan mereka terhadap tujuan organisasi. Produktivitas menunjukkan seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sementara kepuasan karyawan mengindikasikan tingkat kesejahteraan mereka terhadap pekerjaan. Jam kerja mencerminkan jumlah waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja, yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup mereka, dan loyalitas karyawan menunjukkan sejauh mana mereka bertahan di perusahaan serta komitmen mereka terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi. Semua indikator ini saling terkait dan penting untuk menilai kinerja karyawan secara menyeluruh. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang mencakup pencapaian baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan tujuan untuk memenuhi target dan visi organisasi secara efisien dan efektif.

### ***Kerangka Konseptual***

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai bagian dari masalah penelitian yang penting sebagaimana disajikan dalam gambar berikut.



Sumber: Penulis (2024)

**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### **Hipotesis**

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>** : Terdapat secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H<sub>2</sub>** : Terdapat secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H<sub>3</sub>** : Terdapat secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.
- H<sub>4</sub>** : Terdapat secara simultan motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan filosofi positivisme, yang bertujuan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu melalui pengukuran statistik berbasis angka. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Prima Artha Utama yang berjumlah 65 responden dengan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi angket (kuesioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan kuesioner digunakan untuk mendapatkan data dalam jumlah besar.

Dalam hal analisis data, peneliti menggunakan model Persamaan Regresi Linear Berganda di mana Y sebagai variabel dependent yang menunjukkan Kinerja Karyawan,  $\alpha$  sebagai konstanta,  $\beta_1$ -  $\beta_2$ -  $\beta_3$  sebagai koefisien regresi dari variabel independen X<sub>1</sub> (Motivasi), X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja), X<sub>3</sub> (Pengembangan Karir) dan  $\varepsilon$  merupakan epsilon dari faktor-faktor yang tidak masuk dalam persamaan sebagaimana yang disajikan di bawah ini.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

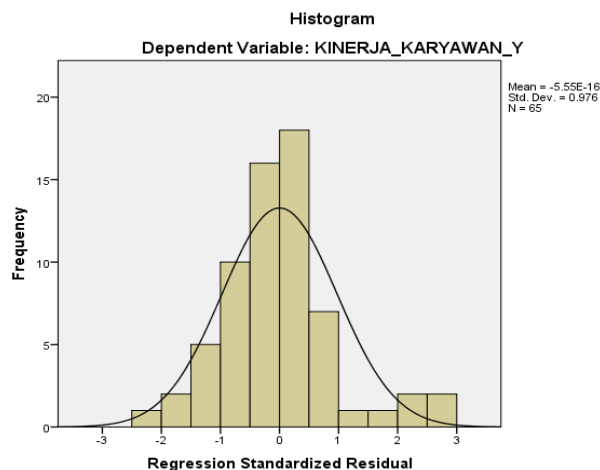
Hasil Uji Validitas data pada penelitian ini menunjukkan sebanyak 19 indikator pertanyaan dari masing-masing variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) yaitu Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Etika Kerja, Perencanaan Karir, Dukungan Departemen SDM, Peran Umpan Balik terhadap Kinerja, Absensi, Motivasi dan Komitmen, Produktifitas, Kepuasan Kerja, Jam Kerja, Loyalitas Karyawan, menunjukkan nilai  $r_{hitung} > 0,300$  yang merupakan nilai *corrected item-total correlation*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas terhadap variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 atau Cronbach  $\alpha > 0,6$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa keempat variabel yang diteliti adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

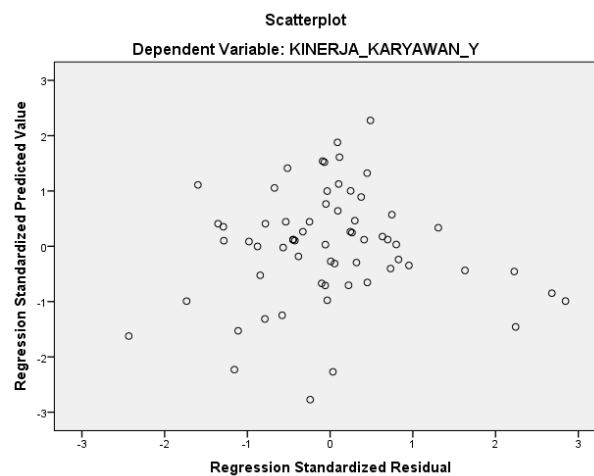
Variabel	Collinearity Statistics			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
Motivasi	0,307	> 0,1	3,295	< 10
Disiplin Kerja	0,301	> 0,1	3,324	< 10
Pengembangan Karir	0,919	> 0,1	1,088	< 10

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua di bawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

**Gambar 3.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik**

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa penyebaran data secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji t (Uji Parsial).

### Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		2,244	6,855	0,327	0,745		
1 Motivasi ( $X_1$ )		0,584	0,184	0,474	3,181	0,002	0,3073,259
Disiplin Kerja ( $X_2$ )		0,362	0,153	0,356	2,371	0,021	0,3013,324
Pengembangan Karir ( $X_3$ )		0,364	0,173	0,181	2,104	0,040	0,9191,088

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 2,244 + 0,584X_1 + 0,362X_2 + 0,364X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 2,244 yang berarti jika variabel motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 2,244 dan positif.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,584 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu - satuan sementara variabel disiplin kerja dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,362 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu - satuan sementara motivasi dan pengembangan karir diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,364 yang berarti jika variabel pengembangan karir mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel motivasi dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *anova* di bawah ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1050,538	3	350,179	28,708	0,000 <sup>b</sup>
Residual	744,077	61	12,198		
Total	1794,615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir\_X3, Motivasi\_X1, Disiplin\_Kerja\_X2

Sumber : Hasil Penelitian 2024, (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 28,708. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,750. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 28,708 >$  dari  $F_{tabel} = 2,750$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hasil Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Variabel	T		Sig.		Kesimpulan
	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Motivasi	3,181	1,99714	0.002	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	2,371	1,99714	0.021	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan
Pengembangan Karir	2,104	1,99714	0.040	$< 0,05$	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,99714. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (3,181) > t_{tabel} (1,99714)$  serta nilai signifikan sebesar 0,002 di bawah 0,05.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} (2,371) > t_{tabel} (1,99714)$  serta nilai signifikan sebesar 0,021 di bawah 0,05.
3. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan a, karena  $t_{hitung} (2,104) > t_{tabel} (1,99714)$  serta nilai signifikans sebesar 0,040 di bawah 0,05.

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

**Tabel 6.**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R-Square	Adjusted R-Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765 <sup>a</sup>	0,585	0,565	3,493

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir\_X3, Motivasi\_X1, Disiplin\_Kerja\_X2

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,565 atau 56,5%. Ini berarti bahwa variabel independen motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sebesar 56,5%. sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

**Pembahasan**

Ditinjau dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larasati, 2021), di mana motivasi ditemukan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. X Samarinda City Branch. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari uji parsial pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi adalah variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama, dengan nilai t-hitung yang lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Dibandingkan dengan lokasi penelitian sebelumnya, PT. Prima Artha Utama adalah perusahaan dengan lingkungan kerja yang cukup kompetitif, di mana motivasi karyawan berperan besar dalam menjaga efisiensi kerja. berpengaruh nya variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan kondisi saat ini di PT. Prima Artha Utama yang mana bahwa perusahaan dapat semakin meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja dengan terus mengembangkan strategi motivasi. Kombinasi antara pemberian insentif finansial dan non-finansial, seperti pengakuan dan promosi, sangat mempengaruhi peningkatan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penghargaan dan pengakuan merupakan dimensi motivasi terbesar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut, karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Prima Artha Utama merasa cukup puas dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sebaliknya, dimensi yang paling kecil berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kesempatan untuk berkembang. Meskipun penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai untuk dimensi ini lebih rendah. Artinya, karyawan merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk

mengembangkan diri dan karir mereka di perusahaan. Meskipun nilai  $t_{hitung}$  untuk dimensi ini juga menunjukkan pengaruh positif.

Optimalisasi kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama memerlukan perhatian terhadap pengembangan kompetensi selain pemberian penghargaan. Saat ini, keterbatasan akses terhadap jalur karir dan pelatihan menjadi tantangan utama, yang dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM perlu difokuskan pada penguatan aspek pengembangan karir.

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prima Artha Utama. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Syarif dan Hiya, 2020) yang menegaskan pentingnya disiplin dalam menjaga efektivitas operasional perusahaan. Namun, karakteristik disiplin kerja di PT. Prima Artha Utama berbeda karena menekankan tidak hanya kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga pengelolaan proyek, koordinasi antar divisi, serta kepatuhan terhadap standar teknis dan keselamatan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan memiliki pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang menunjukkan rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya cenderung mencapai performa kerja yang lebih baik, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  yang melebihi  $t_{tabel}$ . Sebaliknya, ketepatan waktu, meskipun tetap memberikan pengaruh positif, tercatat sebagai dimensi yang pengaruhnya paling kecil terhadap kinerja, mengindikasikan masih perlunya peningkatan dalam aspek ini.

Saat ini, PT. Prima Artha Utama telah mengadopsi beberapa kebijakan untuk memperkuat disiplin, khususnya terkait tanggung jawab kerja. Meski demikian, tantangan dalam aspek ketepatan waktu masih menghambat optimalisasi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat program pelatihan dan pengawasan manajemen waktu guna memastikan seluruh tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu dan mendukung pencapaian target perusahaan secara menyeluruh.

Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prima Artha Utama. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat setuju bahwa program pengembangan karir yang diterapkan perusahaan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini diperkuat melalui uji-t, di mana nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha, yang mengindikasikan bahwa secara parsial pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan studi (Pesik et al., 2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir meningkatkan motivasi dan kinerja di PT. Bank Sulut Manado. Namun, di PT. Prima Artha Utama, pengembangan karir lebih diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis, bukan hanya kenaikan jabatan, sejalan dengan kebutuhan spesifik perusahaan dalam sektor kontraktor Under Ground Cable (UGC).

Dimensi pengembangan karir yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Karyawan merasa bahwa

akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan relevan telah mendukung peningkatan performa kerja mereka, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi di bawah alpha. Sebaliknya, dimensi promosi jabatan memberikan pengaruh yang lebih kecil, mengindikasikan masih adanya keterbatasan dalam peluang kenaikan posisi yang dapat mempengaruhi motivasi.

Saat ini, PT. Prima Artha Utama telah menyediakan berbagai program pelatihan teknis, namun masih menghadapi tantangan dalam aspek transparansi dan frekuensi promosi jabatan. Ketidakpuasan terhadap sistem promosi dapat berdampak negatif terhadap motivasi karyawan, meskipun keterampilan mereka terus berkembang. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki mekanisme promosi untuk meningkatkan persepsi keadilan karir dan secara keseluruhan memperkuat kinerja karyawan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Artha Utama, sebagaimana dibuktikan oleh nilai  $F_{hitung}$  yang melebihi  $F_{tabel}$  dan koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi ketiga variabel tersebut. Secara praktis, perusahaan telah menerapkan berbagai program untuk meningkatkan motivasi melalui pemberian insentif dan penghargaan, meskipun masih diperlukan penguatan komunikasi internal mengenai tujuan perusahaan dan kontribusi individu. Di bidang disiplin kerja, kendati tingkat kepatuhan karyawan relatif baik, masih terdapat hambatan terkait keterlambatan dan pelanggaran prosedur, yang mendorong perlunya pelatihan disipliner tambahan. Sementara itu, program pengembangan karir telah difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, namun keterbatasan kesempatan promosi jabatan memunculkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang berpotensi menghambat motivasi jangka panjang. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, PT. Prima Artha Utama perlu memperkuat sistem motivasi, menegakkan disiplin kerja yang lebih konsisten, serta memperbaiki transparansi dan aksesibilitas dalam pengembangan karir.

## **E. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha Utama. Motivasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja melalui insentif, pelatihan, dan komunikasi yang efektif mengenai tujuan perusahaan. Disiplin kerja juga terbukti meningkatkan kinerja, dimana kepatuhan terhadap aturan dan waktu kerja menjadi faktor penting. Sementara itu, pengembangan karir berkontribusi melalui pemberian pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesional, serta transparansi dalam promosi jabatan. Bukti statistik berupa nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan  $p_{value}$  di bawah 0,05 pada ketiga variabel tersebut memperkuat kesimpulan ini, menandakan bahwa masing-masing faktor secara signifikan mendorong perbaikan kinerja karyawan.

Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Artha

Utama, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  yang melebihi  $F_{tabel}$ . Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara peningkatan motivasi, penegakan disiplin kerja, dan pengembangan karir yang efektif akan memberikan kontribusi substansial terhadap pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan ketiga aspek tersebut ke dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, melakukan evaluasi berkala terhadap implementasi program, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, kedisiplinan, dan pertumbuhan karir karyawan. Dengan pendekatan komprehensif ini, diharapkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa PT. Prima Artha Utama perlu memprioritaskan penyusunan dan pelaksanaan strategi sumber daya manusia yang menekankan peningkatan motivasi, penguatan disiplin kerja, dan pengembangan karir karyawan secara berkelanjutan. Upaya seperti penyediaan program insentif berbasis kinerja, pelatihan kompetensi teknis dan manajerial, serta mekanisme promosi jabatan yang transparan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan produktivitas mereka. Dengan mengelola ketiga faktor ini secara sinergis, perusahaan akan mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif, kompetitif, dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya evaluasi rutin terhadap efektivitas program yang telah dijalankan untuk memastikan bahwa setiap intervensi benar-benar mendukung tujuan peningkatan kinerja. PT. Prima Artha Utama diharapkan dapat membangun sistem monitoring dan feedback yang terstruktur untuk menilai dampak motivasi, disiplin, dan pengembangan karir terhadap pencapaian individu dan organisasi. Implementasi kebijakan berbasis data ini akan memungkinkan perusahaan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mampu bersaing secara lebih efektif dalam industri jasa konstruksi yang semakin dinamis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta.: Nusa Media.
- Darmawan. (2020). *Dasar-Dasar Memahami Rasio dan Laporan Keuangan. (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UNY Press.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Jakarta: Malang: IRDH.
- Fahmi. (2018). *Cara Bekerja Yang Efektif Dan Efisien*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783-798.
- Mangkunagara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Rosda karya.
- Pesik, K. J., Sepang, J., & Jorie, R. J. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank sulutgo manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan . Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Manajemen. 10th Edition*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. . Bandung: PT Refika Aditama*.
- Siagian. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 154-165. doi: <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3901>

Syarif, S. H., & Hiya, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mest Indonesiy. (Mestindo) Medan. Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(2), 75-89.