JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN Vol 5 No 2 Oktober 2025 pp 172-183
p-ISSN : 2808-876X (print)
e-ISSN : 2798-1312 (online)
http://journal.politeknik-pratama.ac.id/index.php/IMK

Pengaruh Motivasi, Pengalaman, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Sandi di Binus Serpong

Silviana Naila [1*], Bambang Mardisentosa [2], Hani Hasanah [3]
[123] Universitas Islam Syekh-Yusuf, Kota Tangerang, Banten. Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten, 15118,
e-mail: silviananaila123@gmail.com [1], bmardi@unis.ac.id [2], hanihasanah@unis.ac.id [3]

ARTICLE INFO

Article history:
Naskah masuk 11 Agustus 2025
Revisi 17 Agustus 2025
Diterima 3 Oktober 2025
Terbit 11 Oktober 2025

Keywords:
Career Development;
Employee Performance;
Experience;
Motivation.

** korespondensi : silviananaila123@gmail.com*
DOI : https://doi.org/10.51903/manajemen.v5i2.1311

ABSTRACT

This study was conducted to determine the influence of motivation, experience, and career development on employee performance at Binus Serpong. The method used was a quantitative approach with primary data collection through the distribution of closed-ended questionnaires using a Likert scale. The population studied was 50 respondents, and all were taken as samples using a saturated sampling method, due to the relatively small number of respondents. Data processing used SPSS version 25 and included various tests. The results of the t-test indicate that motivation contributes positively and significantly to performance. Career development also has a significant influence. However, work experience does not have a significant effect. The F-test resulted in a simultaneous test value that significantly influences performance. Thus, partially, only motivation and career development significantly influence employee performance, while work experience does not. However, together, these three variables are able to explain variations in employee performance significantly.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Binus Serpong. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan skala Likert. Jumlah populasi yang diteliti adalah 50 responden, dan seluruhnya diambil sebagai sampel menggunakan metode sampling jenuh, sebab jumlah responden yang relatif kecil. Pengelolahan data menggunakan SPSS versi 25 serta mencakup berbagai uji. Hasil uji t mengindikasikan bahwa motivasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir juga memberikan pengaruh signifikan. Namun, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan. Uji F menghasilkan nilai pengujian simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, secara parsial hanya motivasi dan pengembangan karir yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan pengalaman kerja tidak. Namun, secara bersama-sama ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Pengalaman, Pengembangan Karir.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang berkolaborasi mewujudkan sebuah tujuan dan beroperasi dengan konsisten untuk tujuan menghasilkan keuntungan [1]. Dalam mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan profitabilitas yang optimal, perusahaaan tidak hanya mengandalkan fasilitas yang modern dan memadai tetapi juga membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kapasitas unggul demi mengelola pekerjaan di perusahaan maupun organisasi. Untuk itu, peranan tenaga kerja sangat penting guna meraih visi misi [2]. Pengelolaan kualitas tenaga kerja unggul menghasilkan efek langsung untuk kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan output dari kuantitas dan tingkat mutu yang diperoleh karyawan saat menjalankan tugas serta peran yang diberikan perusahaan [3]. Organisasi yang berhasil berkaitan erat dengan kualitas yang dikuasai diri karyawan. Karyawan yang berkualitas mampu meraih sasaran yang ditetapkan dan turut berperan dalam perkembangan organisasi. Untuk mencapai hal ini, sistem penilaian kinerja yang efisien diperlukan [4].

Proses mengevaluasi seberapa baik kinerja karyawan mewujudkan sasaran organisasi dikenal sebagai penilaian kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang mengadakan penilaian kinerja karyawan adalah PT. Wira Sandi. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa keamanan yang beroperasi diberbagai instansi, salah satunya di Binus Serpong. Dalam upaya mempertahankan profesionalisme dan kualitas layanan, perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Hasil penilaian kinerja karyawan menunjukan bahwa masih terdapat masalah pada kinerja karyawan di PT. Wira sandi yang harus dievaluasi untuk mengetahui penyebabnya sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dijalankan, dijumpai aspek yang perlu menjadi sorotan, terkait dengan motivasi karyawan, pengalaman, serta pengembangan karir. Ketiga hal tersebut menjadi faktor utama yang sedang di hadapi oleh PT. Wira sandi. Pra penelitian yang sudah dilaksanakan tersebut sejalan oleh beberapa studi yang telah dilaksanakan, dalam penelitiannya [5], mengatakan jika motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu [2] mengatakan kompensasi serta motivasi bersama-sama memberikan dampak yang signifikan, [6] menyebutkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan pada penempatan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi, [7] ikut mengungkapkan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan motivasi. tetapi ditemukan pula beberapa referensi lain yang berlawanan pada studi yang sebelumnya telah dipaparkan, seperti [8] yang mengatakan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ini berarti, bila pengembangan karir meningkat, performa karyawan akan tetap stagnan atau hanya meningkat sedikit tanpa perbedaan yang berarti, [9] juga mengatakan motivasi tidak memberikan dampak, tetapi [10] menunjukan variabel pengalaman juga tidak memengaruhi kinerja karyawan. Setelah diketahui bahwa variabel motivasi, pengalaman dan pengembangan karir yang diteliti tidak konsisten, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman secara terperinci tentang sejauh mana pengaruh motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara nyata.

Walaupun dalam hasil pra penelitian sudah dilaksanakan serta banyak riset sebelumnya yang menyebutkan beberapa faktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi ditemukan pula beberapa referensi lain yang berlawanan pada studi yang sebelumnya telah dipaparkan, seperti [8] yang mengatakan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ini berarti, bila pengembangan karir meningkat, performa karyawan akan tetap stagnan atau hanya meningkat sedikit tanpa perbedaan yang berarti, [9] juga mengatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan, tetapi [10] menunjukan bahwa variabel pengalaman kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setelah diketahui bahwa variabel motivasi, pengalaman dan pengembangan karir yang diteliti tidak konsisten, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian lebih lanjut guna memperoleh pemahaman secara terperinci tentang sejauh mana pengaruh motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara nyata.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Situasi ini melatarbelakangi peneliti dalam memilih objek penelitian pada PT. Wira sandi di Binus Serpong. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai bentuk perhatian terhadap pentingnya peningkatan kinerja karyawan, khususnya satuan pengamanan di Binus Serpong. Hasil kerja yang baik tidak sebatas pada berpengaruhnya pelayanan keamanan, melainkan membentuk citra positif perusahaan di mata civitas akademika. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang membantu PT. Wira sandi dalam meningkatkan kualitas kerja karyawannya dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih aman dan nyaman.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan mencoba dengan sungguh-sungguh untuk mencapai level yang lebih lanjut untuk organisasi dan memperhatikan kemampuan guna memenuhi kebutuhan pribadi [11]. Sedangkan Robins menjelaskan dalam [12], Motivasi juga keinginan dalam mencurahkan kemampuan hingga mencapai sasaran organisasi yang digabungkan dengan kecakapan dalam mencukupi kebutuhan personal. Indikator variabel motivasi pada studi ini menggunakan beberapa pandangan ahli yaitu: pandangan Maslow dalam [11], dibagi kedalam lima tingkatan, yaitu: 1. Fisiologis: Kebutuhan pokok mencakup makanan, minuman, hunian, sandang, serta aspek fisik lainnya. 2. Keamanan: Merasa terjaga dan bebas dari ancaman, baik secara fisik maupun emosional. 3. Sosial: Kebutuhan untuk merasa dicintai, diterima, memiliki teman, dan hubungan sosial yang baik. 4. Penghargaan: Kebutuhan untuk dihormati, baik dari dalam diri sendiri (seperti rasa percaya diri, kemandirian, dan pencapaian) maupun pihak lain (termasuk status, pengakuan, dan atensi). 5. Aktualisasi diri: semangat mengembangkan potensi, mencapai tujuan hidup, dan menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Sedangkan menurut George & Jones dalam [2] indikator motivasi sebagai berikut: 1. Termotivasi untuk bekerja. 2. Berusaha menyelesaikan pekerjaan. 3. Tetap bekerja keras meskipun ada masalah.

2.2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah bagian penting dalam mengembangankan keahlian yang dipengaruhi oleh pelatihan dan Pendidikan, seseorang akan mendapatkan pengalaman seiring berjalannya waktu ditempat kerjanya. Melalui pengalaman kerja, individu akan belajar melalui jalur langsung ataupun tidak langsung, akhirnya menghasilkan keterampilan khusus maupun keterampilan mengatur pekerjaan. Karena pemahaman serta kesiapan kerja yang dimiliki, karyawan menjadi lebih efisien dalam menuntaskan pekerjaan [13]. Indikator variabel pengalaman pada studi ini menggunakan beberapa pandangan ahli yaitu: menurut foster dalam [14], Terdapat indikator pengalaman kerja antara lain: 1. Masa kerja atau lama waktu, merujuk durasi waktu yang telah dijalani seorang karyawan dalam pekerjaannya, yang memungkinkan mereka untuk memahami dan mengerjakan tugas secara maksimal. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, bergantung dengan tingkat wawasan yang dikuasai terhadap tugas pekerjaannya dan informasi mengenai perusahaan yang mendukung pelaksanaan tugas mereka. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, menunjukkan kecakapan ketika mengerjakan kewajiban dengan baik, termasuk menguasai penggunaan perangkat dan teknik untuk dipakai pada pekerjaan. Sedangkan pandangan Nurrofi dalam [15], terdapat indikator yang dijadikan acuan untuk pengalaman kerja individu, yaitu: 1. Waktu. 2. Frekuensi. 3. Jenis Tugas. 4. Penerapan. 5. Hasil.

2.3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup berbagai program dan kegiatan yang mendukung individu dalam menyesuaikan keahlian, minat, dan tujuan karirnya dengan peluang yang tersedia di perusahaan. Selain itu, pengembangan karir juga melibatkan beragam aktivitas sepanjang hidup, seperti lokakarya, yang membantu dalam proses eksplorasi, pertumbuhan, dan pencapaian kesuksesan dalam karir [16]. Sedangkan menurut [7], pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan ilmiah, serta etika kerja yang sejalan dengan kebutuhan tugas dan posisi pekerjaan. Proses ini biasanya dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Karir itu sendiri merujuk pada serangkaian kemajuan atau pergeseran posisi menuju level yang lebih lanjut. Indikator variabel pengembangan karir pada studi ini menggunakan beberapa pandangan ahli yaitu berdasarkan pandangan [3] indikator pengembangan karir: 1. Latar belakang Pendidikan. 2. Pelatihan. 3. Pengalaman kerja. Sedangkan menurut hasibuan dalam [17], indikator pengembangan karir: 1. Pendidikan, faktor yang digunakan perusahaan untuk mendukung perkembangan karir karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan lebih banyak peluang untuk

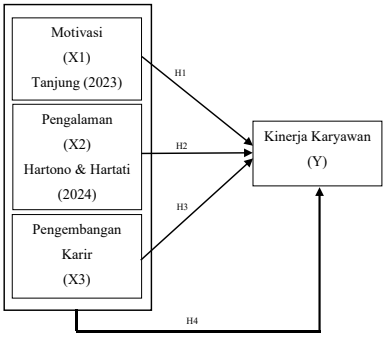
p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

meningkatkan karirnya. Sebaliknya, karyawan dengan pendidikan yang lebih rendah biasanya mengalami kesulitan dalam mengembangkan karirnya. 2. Pelatihan, berupa sarana yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk dukungan untuk meningkatkan kinerja serta mendukung kemajuan dan pengembangan karir ke depannya. 3. Mutasi, proses pemindahan karyawan antar bagian kerja yang berbeda tanpa perubahan pada tingkat atau jabatan yang dimiliki. 4. Promosi jabatan, proses pengangkatan pegawai dari jabatan lama ke tempat yang lebih dari sebelumnya. Beserta kewajiban, wewenang, serta penghasilan setara dengan jabatannya. 5. Masa kerja, merupakan keseluruhan waktu yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap berada di Perusahaan. Selain itu menurut [18], pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa indikator yang relevan. 1. Perlakuan adil 2. Kepedulian atasan. 3. Kompetensi. 4. Minat untuk dipromosikan. 5. Pendidikan formal.

2.4. Kinerja Karyawan

Dalam [19], mangkunegara mengatakan Kinerja karyawan ialah output kerja yang berkualitas serta terukur, dilakukan melalui pekerja bersama tanggungjawab serta beban kerja yang telah disepakati lebih dulu. Jadi kinerja karyawan mencerminkan output dari aktivitas kerja yang dilakukan tenaga kerja selaras pada tugas dan kewajiban yang sejalan dengan bidang keahlian yang di amanahkannya. Indikator kinerja menggunakan beberapa pandangan ahli yaitu: menurut guritno waridin dalam [20] adalah sebagai berikut: 1. Meningkatkan pencapaian pekerjaan: Menunjukkan kemampuan guna memperoleh pencapaian kerja yang melampaui target sebelumnya. 2. Menuntaskan tugas tepat waktu: Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya tanpa menunda atau terlambat. 3. Menghasilkan solusi selama proses kerja: Sanggup menemukan cara-cara baru atau metode yang lebih efektif saat menuntaskan pekerjaan. 4. Menciptakan ide kreatif dalam pekerjaan: Mampu menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dan berbeda untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih menarik atau efisien. 5. Mengurangi kesalahan dalam pekerjaan: Mampu meminimalisir atau menghindari kesalahan saat bekerja, sehingga hasil kerja lebih akurat dan berkualitas. Sedangkan, Mangkunegara pada [21], dijumpai beberapa indikator yang menggambarkan kinerja: 1. Kualitas kerja: Ini merujuk pada mutu atau standar yang wajib dicapai dalam setiap pekerjaan. 2. Kuantitas kerja: Ini berkaitan dengan total tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dan dicapai. 3. Kendala kerja: Hal ini mencakup kemampuan pegawai dalam mengikuti instruksi, mengambil inisiatif, serta menunjukkan sikap teliti dan tekun dalam menjalankan tugas. 4. Sikap kerja: Ini menggambarkan bagaimana pegawai bersikap terhadap perusahaan, rekan kerja, serta kolaborasi dalam lingkungan pekerjaan.

2.5. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan :

X_1 : Motivasi
X_2 : Pengalaman
X_3 : Pengembangan Karir
Y : Kinerja Karyawan
H1 : Diduga motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Wira Sandi di Binus Serpong

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

H2 : Diduga pengalaman (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Wira Sandi di Binus Serpong
H3 : Diduga pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Wira Sandi di Binus Serpong
H4 : Diduga motivasi (X1), pengalaman (X2), dan pengembangan karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Wira Sandi di Binus Serpong

3. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini mengadopsi metode kuantitatif, dengan populasi meliputi seluruh karyawan PT. Wira Sandi di Binus Serpong, sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel yang diterapkan merupakan sampling jenuh dan pengambilan sampelnya menggunakan nonprobability sampling, hal ini karena jumlah karyawan yang ada pada PT. Wira sandi di Binus Serpong tidak mencapai 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel untuk memberikan informasi sebagai responden [22]. Kuesioner dikumpulkan dan diolah dengan SPSS v.25. Selanjutnya dalam studi ini menggunakan skala likert 1-5 yang menggunakan jenis kuesioner fisik (Formulir) dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 25 butir.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistik Deskriptif

Studi melibatkan empat variabel, yakni Motivasi, Pengalaman, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Wira Sandi yang bertugas di Binus Serpong, dan menghasilkan frekuensi tanggapan responden terhadap setiap variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	50	30	45	39.80	3.523
Motivasi	50	28	40	34.80	3.239
Pengalaman	50	28	40	35.24	3.230
Pengembangan Karir	50	28	45	39.18	4.279
Valid N (listwise)	50				

Sumber : *Output SPSS V.25*

Kinerja Karyawan: Berdasarkan 50 responden, variabel Y (kinerja karyawan) menunjukan hasil pengukuran nilai mean 39.80, minimum 30, maximum 45, dengan standart deviation sebesar 3.523.

Motivasi: Dari tabel di atas berdasarkan 50 responden pada penelitian ini, variabel X1 (Motivasi) menunjukkan nilai mean 34,80, nilai minimum 28, maximum 40, serta standart deviation sebesar 3,239.

Pengalaman: Dari tabel di atas berdasarkan 50 responden pada penelitian ini, variabel X2 (Pengalaman) menunjukkan nilai mean 35,24, nilai minimum 28, maximum 40, serta standart deviation sebesar 3,230.

Pengembangan Karir: Dari tabel di atas berdasarkan 50 responden pada penelitian ini, variabel X3 (Pengembangan Karir) menunjukkan nilai mean 34,80, nilai minimum 28, maximum 45, serta standart deviation sebesar 4,279.

4.2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Kinerja Karyawan	KK1	0,772	0,2787	Valid
	KK2	0,776	0,2787	Valid
	KK3	0,596	0,2787	Valid
	KK4	0,777	0,2787	Valid
	KK5	0,739	0,2787	Valid
	KK6	0,697	0,2787	Valid
	KK7	0,484	0,2787	Valid
	KK8	0,634	0,2787	Valid

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	KK9	0,555	0,2787	Valid
Motivasi	M1	0,662	0,2787	Valid
	M2	0,723	0,2787	Valid
	M3	0,367	0,2787	Valid
	M4	0,589	0,2787	Valid
	M5	0,584	0,2787	Valid
	M6	0,678	0,2787	Valid
	M7	0,627	0,2787	Valid
	M8	0,650	0,2787	Valid
Pengalaman	P1	0,672	0,2787	Valid
	P2	0,642	0,2787	Valid
	P3	0,586	0,2787	Valid
	P4	0,510	0,2787	Valid
	P5	0,559	0,2787	Valid
	P6	0,559	0,2787	Valid
	P7	0,708	0,2787	Valid
	P8	0,595	0,2787	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0,702	0,2787	Valid
	PK2	0,679	0,2787	Valid
	PK3	0,701	0,2787	Valid
	PK4	0,657	0,2787	Valid
	PK5	0,634	0,2787	Valid
	PK6	0,816	0,2787	Valid
	PK7	0,690	0,2787	Valid
	PK8	0,678	0,2787	Valid
	PK9	0,666	0,2787	Valid

Sumber : Output SPSS V.25

Nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} yaitu 0,2787 sehingga variabel kinerja, motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir karyawan dianggap valid.

4.3. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil *Uji Reliabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.846	Reliabel
Motivasi	0.749	Reliabel
Pengalaman	0.752	Reliabel
Pengembangan Karir	0.860	Reliabel

Sumber : Output SPSS V.25

Berdasarkan output diatas semua variabel mempunyai Cronbach's alpha variabel motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir di atas 0,06 sehingga lolos dan dianggap reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4. *Hasil Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69822453
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.055

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS V.25

Temuan mempelihatkan nilai 0,200, melebihi ambang signifikansi 0,05 sehingga memperlihatkan distribusi bersifat normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
6.172	2.894		2.133	.038		
.323	.130	.297	2.479	.017	.351	2.847
.256	.147	.234	1.733	.090	.277	3.616
.341	.107	.415	3.196	.003	.300	3.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.25

Merujuk pada tabel variabel motivasi (X1) menunjukan Tolerance 0,351 > 0,10 juga VIF 2,847 < 10,0 , kemudian pengalaman (X2) ditemukan Tolerance 0,277 > 0,10 dan VIF 3,616 < 10,0 sedangkan, pengembangan karir (X3) Tolerancenya 0,300 > 0,10, nilai VIF 3,330 > 10,0. Berdasarkan analisis, dapat dinyatakan tidak ada hubungan multikolinearitas di antara independen pada model ini.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.596	1.638		3.417	.001
	Motivasi	-.077	.074	-.233	-1.037	.305
	Pengalaman	.058	.083	.175	.694	.491
	Pengembangan Karir	-.093	.060	-.375	-1.547	.129

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS V.25

Mengacu nilai signifikansi variabel motivasi adalah 0,305, pengalaman 0,491 serta pengembangan karir mencapai 0,129. Karena seluruh nilai signifikansi melebihi angka 0,05, dengan demikian model ini dinyatakan bebas atas gejala heteroskedastisitas.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

4.4.4. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.876[a]	.768	.752	1.753	.768	50.638	3	46	.000

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

Sumber : Output SPSS V.25

Temuan Sig. F Change 0,000 < 0,05 menunjukkan ikatan independent serta dependen yang dinyatakan signifikan.

Mengacu pada nilai diatas korelasi berganda (R) tercatat sebesar 0,876. Angka ini mengindikasikan bahwasannya ada keterkaitan yang sangat kuat.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.172	2.894		2.133	.038
	Motivasi	.323	.130	.297	2.479	.017
	Pengalaman	.256	.147	.234	1.733	.090
	Pengembangan Karir	.341	.107	.415	3.196	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.25

Bentuk persamaan regresi yang dituliskan:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Kinerja karyawan = 6,172 + 0,323X1 + 0,256X2 + 0,341X3 + ε
Berdasarkan uraian, dapat diartikan:

Nilai konstanta (a) 6,172 menandakan ketika variabel motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir dalam kondisi tidak ada perubahan, yaitu nilai kinerja karyawan 6,172

Variabel motivasi (b1) 0,323, setiap peningkatan satu unit pada motivasi berdampak pada naiknya kinerja 0,323, asalkan variabel lain berada dalam kondisi tetap. Ini mengidentifikasi motivasi meliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan.

Variabel pengalaman (b2) memiliki koefisien sebesar 0,256, yang mengindikasikan bila kenaikan satu unit pada variabel pengalaman berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan selama variabel lainnya tidak berubah. Ini mengidentifikasi bahwa pengalaman memberikan dampak positif pada kinerja karyawan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Variabel pengembangan karir (b3) 0,341, mengidentifikasikan adanya kenaikan satu unit dalam variabel pengembangan karir memicu peningkatkan kinerja karyawan, berdasarkan perkiraan varibel lain tetap. Hal ini mengidentifikasi bahwa pengembangan karir memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

4.5. Uji Hipotesis
4.5.1. Uji t (Parsial)
Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.172	2.894		2.133	.038
	Motivasi	.323	.130	.297	2.479	.017
	Pengalaman	.256	.147	.234	1.733	.090
	Pengembangan Karir	.341	.107	.415	3.196	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS V.25

t-tabel diperoleh sebagai berikut:

t-tabel = T (a/2 ; n-k-1)
= T (0,05/2 ; 50-3-1)
= 0,025 ; 46
= 2,012

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut, ditemukan t-hitung 2,479 melebihi t-tabel 2,012, serta signifikansi 0,017 < 0,05. Temuan menunjukkan jika hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, dinyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

[8] menunjukkan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan [23] juga mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini membuktikan bahwa motivasi menjadi elemen krusial yang perlu ditanamkan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawannya, karena dengan adanya dorongan tersebut, karyawan akan lebih antusias saat menjalankan tugas, mampu menghasilkan kinerja terbaik.

b. Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan

Pada t-hitung yang tercantum dalam tabel 1,733 > t-tabel 2,012, serta signifikansi 0,090 > 0,05. Kondisi ini menunjukkan hipotesis tidak dapat diterima. Dengan kata lain pengalaman tidak memberikan dampak pada kinerja karyawan.

[10] mengatakan bahwa lama waktu bekerja belum tentu menghasilkan performa yang optimal. Karyawan yang telah bekerja lama tetapi tidak memanfaatkan seluruh kemampuan mereka secara efektif akan tetap memiliki performa yang tidak optimal, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berdampak pada kinerja. Pendapat [10] tersebut juga dapat menjadi salah satu alasan tidak berpengaruhnya pengalaman kerja. Selain itu, dalam melakukan perekrutan PT. Wira Sandi tidak mempertimbangkan pengalaman kerja, sehingga mayoritas responden memiliki ketidaksesuaian dan kematangan

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

c. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Data pada tabel, diperoleh t-hitung 3,196 > t-tabel 2,012, serta signifikansi 0,003 < 0,05. Temuan menunjukkan jika hipotesis diterima. Sehingga, pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini beriringan dengan [24] pada penelitiannya pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, juga didukung oleh hasil penelitian [25] bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak indikator penyebab berpengaruhnya pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, satu dari sekian yang paling dominan adalah menurut [3] yang mengatakan bahwa dengan mengikuti pelatihan, karyawan mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam dalam pekerjaannya. Saat kompetensinya meningkat, karyawan menjadi lebih siap dalam menyelesaikan tanggung jawab secara optimal, kemudian memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka.

4.5.2. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	466.686	3	155.562	50.638	.000[b]
	Residual	141.314	46	3.072		
	Total	608.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS V.25

Mengacu pada tabel, diketahui bahwa Fhitung 50,638 melebihi Ftabel 2,81 serta signifikansi yang dihasilkan 0,00 berada dibawah batas signifikansi 0,05. Sehingga, dinyatakan motivasi, pengalaman, serta pengembangan karir secara serentak memengaruhi kinerja karyawan.

4.5.3. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876[a]	.768	.752	1.753

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

Sumber : Output SPSS V.25

Merujuk pada nilai Rsquare untuk variabel motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir 0,768 atau 76,8%. Yang diartikan ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan memberikan kontribusi 76,8%, sementara selebihnya, yaitu 23,2%, disebabkan oleh faktor yang tidak masuk ada pada riset.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat ditarik bahwa motivasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman tidak menunjukan pengaruh yang berarti pada kinerja mereka. Selain itu, pengembangan karir terbukti sangat memengaruhi hasil kerja karyawan. Secara bersamaan, motivasi, pengalaman, dan pengembangan karir memberikan dampak signifikan pada kinerja karyawan.

p-ISSN : 2808-876X e-ISSN : 2798-1312

Saran

Perusahaan disarankan meningkatkan motivasi melalui penghargaan, bonus, pengakuan kontribusi, komunikasi efektif, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Pengalaman kerja perlu dievaluasi agar lebih relevan dengan tugas melalui penyesuaian pekerjaan atau pelatihan tambahan. Pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan pelatihan rutin, jenjang karir jelas, rotasi kerja, mentoring, dan coaching. Secara bersamaan, motivasi, pengalaman, serta pengembangan karir bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, sehingga perusahaan perlu membangun sistem manajemen SDM yang terintegrasi untuk mendukung kinerja optimal, termasuk evaluasi dan perbaikan kinerja tenaga security yang masih di bawah standar.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Z. A. Zahra, A. Yudistira, and N. F. Alvan, "Literature Review: Peran Tujuan Perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, Dan Hukum Bisnis Dalam Aktivitas Perusahaan Sebagai Organisasi Bisnis," *J. Pijar*, vol. 1, no. 2, pp. 266–274, 2023.

[2] A. Asriani, D. Lorensa, F. Saputri, and T. Hidayati, "the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 4, no. 01, pp. 166–172, 2020, doi: 10.29040/ijebar.v4i01.933.

[3] S. Dwiyanti and K. Puji, "The Influence of Career Development and Compensation on Employee Performance at Bank BRI Bandar Lampung Regional Office," vol. 8, no. 2, pp. 154–165, 2024.

[4] I. Saputra and H. K. Rahmat, "Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan," vol. 1, no. 1, pp. 19–24, 2024.

[5] T. Perry and D. Haryadi, "Work motivation and work environment in improving employee performance at PT Telkom Witel Banten Persero," vol. 11, no. 2, pp. 255–261, 2023.

[6] A. T. Dewangga, B. Sinring, and Ramlawati, "DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 PINRANG," vol. 8, pp. 345–354, 2024.

[7] Sukri and I. Pratiwi, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo," *Manazhim*, vol. 4, no. 1, pp. 66–77, 2022, doi: 10.36088/manazhim.v4i1.1618.

[8] N. Jannah, T. Wahyono, and M. C. Rizky, "Pengaruh Komitmen Organisasi , Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan," vol. 7, no. September, pp. 191–202, 2024.

[9] R. Tanjung, H. A. Romi, and F. Firmansyah, "PACIFIC ENGINEERING Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan Program Studi Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina," vol. 6, no. 1, pp. 69–80, 2023.

[10] M. D. Hartono and C. S. Hartati, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Sukses Sejahtera Surabaya," *Marselinus Dery Hartono, C. Sri Hartati*, vol. 1, no. 4, pp. 24–34, 2024.

[11] M. Hizbul Muflihin, *Motivasi Kinerja*. 2024.

[12] Khaeruman *et al.*, *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. 2021.

[13] Zulfikar, F. Rahman, and F. V. Tjong, "Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD Kaltimtara Kantor Cabang Utama Kota Samarinda," *J. EKSIS*, vol. 19, no. 2, pp. 79–92, 2023, doi: 10.46964/eksis.v19i2.556.

[14] M. I. H. Imron Vajirta Nahan Berutu, "Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara)," vol. 2, no. 2, pp. 280–285, 2022.

[15] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JEMBA J. Ekon. Pembangunan, Manaj. dan bisnis, Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.

[16] D. V. L. Soehardi *et al.*, *MSDM Mencapai Kinerja Optimal*, vol. 7, no. 2. 2021.

[17] A. Jalaludin, N. Oktavianti, K. Kunci, P. Karir, D. Kerja, and K. Karyawan, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT," *Cakrawala J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 10–18, 2024, [Online]. Available: https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

[18] Wirayudha and D. Adnyani, "KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR

BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN BPR LESTARI," vol. 9, no. 5, pp. 1676–1695, 2020.

[19] M. Ali Nurdin, M. Dr. Erislan, ST., and M. Ramli, Soehatman SKM., *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. 2023.

[20] R. Chairunnisah, S. KM, and P. M. F. H. Mataram, *Kinerja Karyawan*. 2021.

[21] A. Arsindi, M. Kamidin, Z. Rahman, A. Mahmud, and S. Suriyanti, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Cent. Econ. Students J.*, vol. 5, no. 1, pp. 86–95, 2022, doi: 10.56750/csej.v5i1.79.

[22] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi Kedu. ALFABETA, cv, 2023.

[23] Y. O. Onih Novarianti, Yunita Sari, "PENGARUH KEPEMIMPINAN FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU," vol. 18, pp. 1593–1602, 2024.

[24] P. Azizi, A. E. Karlinda, and M. F. Sopali, "Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 5, no. 3, p. 539, 2021, doi: 10.52362/jisamar.v5i3.473.

[25] R. S. Pertiwi, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada," *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 145–152, 2022, [Online]. Available: https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jeb/article/view/62/45