

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Tia Aprilia Erenti^{1*}, Fadhil Yamaly², Lesi Agusria³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palembang

* E-mail Korespondensi: tiaapriliaearenti@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 28-04-2026

Revision: 06-05-2026

Published: 06-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.417

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 karyawan, pengambilan sampel dengan teknik *probability sampling* dengan cara *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan uji hipotesis F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,668, yang menunjukkan bahwa Motivasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi memiliki kontribusi sebesar 66,8% dan sisanya 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi

A B S T R A C T

This study aims to examine the effect of motivation, career development, and organizational commitment on employee performance at PT. XYZ. This research employs an associative research design. The sample consists of 57 employees, selected using probability sampling through a cluster sampling technique. The data used in this study include both primary and secondary data. Data collection methods consist of questionnaires and documentation. The data analysis method applied is qualitative analysis quantified into numerical form. The analytical technique used is Multiple Linear Regression, along with hypothesis testing using the F-test, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that motivation, career development, and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT. XYZ. The coefficient of determination test shows that the Adjusted R Square value in the

Acknowledgment

regression model is 0.668, meaning that motivation, career development, and organizational commitment contribute 66.8% to employee performance, while the remaining 33.2% is explained by other variables not included in this study.

Keyword: *Motivation, Career Development, and Organizational Commitment*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, melalui pengambilan keputusan, pengaturan kegiatan, serta pengawasan agar seluruh elemen organisasi dapat bekerja secara terkoordinasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendukung perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2021), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Afandi (2021), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat seseorang terdorong untuk bertindak atau melakukan aktivitas demi mencapai tujuan yang diinginkan (Dirhamsyah, 2021). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan rasa keterikatan dan tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan semangat disiplin dan konsisten untuk mencapai target organisasi (Fantahun et al., 2023)

Kinerja karyawan pada PT. XYZ masih dinilai belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil realisasi target penjualan PT. XYZ selama lima tahun terakhir dapat diketahui bahwa perusahaan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan secara konsisten. Persentase penca-

paian yang selalu berada di bawah 100% menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara target penjualan dan hasil yang dicapai di lapangan. Kondisi ini menjadi indikasi adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai tingkat optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan beberapa faktor internal, antara lain tingkat motivasi kerja yang masih belum stabil, pelaksanaan pengembangan karir yang belum berjalan secara maksimal, serta komitmen organisasi karyawan yang belum terbentuk secara kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan motivasi, kejelasan jenjang karir, serta penguatan komitmen organisasi menjadi aspek penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, yang digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variable X (Independent variable) yang terdiri dari Motivasi (X_1), Pengembangan karir (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3). Terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan (Dependent variable). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 130 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 57 responden menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% yang ditentukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *cluster sampling*, di mana populasi dibagi menjadi beberapa kelompok yang bersifat heterogen secara internal namun homogen antar-kelompok. Setelah itu, beberapa kelompok dipilih secara acak untuk dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa jawaban responden dari kuesioner yang berupa pernyataan yang telah dibuat sedangkan data sekunder adalah data yang berfungsi sebagai data pendukung, berupa data target pencapaian perusahaan dan data karyawan, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner (angket) dan dokumentasi.

Uji instrument dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel, serta koefisien determinasi untuk me-

ngetahui untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation (r hitung)	R table (Alpa=5%)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,656	0,3061	Valid
	Y.2	0,649	0,3061	Valid
	Y.3	0,675	0,3061	Valid
	Y.4	0,717	0,3061	Valid
	Y.5	0,688	0,3061	Valid
	Y.6	0,663	0,3061	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,629	0,3061	Valid
	X1.2	0,678	0,3061	Valid
	X1.3	0,793	0,3061	Valid
	X1.4	0,618	0,3061	Valid
	X1.5	0,795	0,3061	Valid
	X1.6	0,647	0,3061	Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,630	0,3061	Valid
	X2.2	0,656	0,3061	Valid
	X2.3	0,731	0,3061	Valid
	X2.4	0,725	0,3061	Valid
	X2.5	0,640	0,3061	Valid
	X2.6	0,675	0,3061	Valid
Komitmen Organisasi	X3.1	0,668	0,3061	Valid
	X3.2	0,672	0,3061	Valid
	X3.3	0,804	0,3061	Valid
	X3.4	0,650	0,3061	Valid
	X3.5	0,634	0,3061	Valid
	X3.6	0,669	0,3061	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dari hasil oleh data kuesioner, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap pernyataan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau memiliki nilai di atas r_{tabel} (0,3061).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbanch Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1.	Kinerja Karyawan(Y)	0,755	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X1)	0,778	0,60	Reliabel
3.	Pengembangan Karir(X2)	0,763	0,60	Reliabel
4.	Komitmen	0,763	0,60	Reliabel

No.	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
	Organisasi (X3)			

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, seluruh indikator yang digunakan dalam setiap butir pernyataan penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha \geq dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.197	.628		13.054	.000
	Motivasi Kerja	.186	.031	.523	6.089	.000
	Pengembangan Karir	.065	.031	.172	2.112	.039
	Komitmen Organisasi	.130	.030	.376	4.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan SPSS versi 26, diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8.197 + 0,186X_1 + 0,065X_2 + 0,130X_3$$

Nilai konstanta (α) sebesar 8,197 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu motivasi kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 8,197. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.680	3	77.560	38.479	.000 ^b
	Residual	106.829	53	2.016		
	Total	339.509	56			

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

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4 Uji F (Anova), dapat dilihat nilai $F_{hitung} 38.479 > F_{tabel} 2,19$ dengan tingkat Sing. $F 0,000 < 0,1$. Maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d		
1	(Constant)	8.197	.628		13.054	.000
	Motivasi Kerja	.186	.031	.523	6.089	.000
	Pengembangan Karir	.065	.031	.172	2.112	.039
	Komitmen Organisasi	.130	.030	.376	4.409	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t menunjukkan nilai thitung untuk Motivasi (X1) sebesar $6.809 > t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk Pengembangan Karir (X2) sebesar $2.112 > t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat sig.t $0,039 < 0,1$ (signifikan), maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya yaitu ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk Komitmen Organisasi (X3) sebesar $4.409 > t_{tabel} 1,674$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima, artinya yaitu ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Tabel 6. Kofisien Determinasi
Kofisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.668	1.41973

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

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ sebesar 66,8% sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Hasil regresi linier berganda ($Y = 8,197 + 0,186X_1 + 0,065X_2 + 0,130X_3$) mengindikasikan bahwa peningkatan pada setiap variabel independen akan meningkatkan kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 38,479 > F_{tabel} 2,19$ dengan signifikansi $0,000 < 0,1$, sehingga hipotesis diterima. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,668 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Secara empiris, hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa tingkat motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya jawaban tidak setuju pada beberapa indikator, yang berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan, terutama dalam aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Dengan demikian, peningkatan ketiga faktor tersebut menjadi penting untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Subandrio & Andika M Saputra, (2024), Fairuz Mardhiyah (2023), Rumampuk et al., (2022), Sukmaningsih et al., (2022), Untoro et al., (2019) yang membuktikan

bahwa variabel motivasi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, yang dibuktikan dengan nilai thitung $6,809 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $0,000 < 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, tingkat motivasi masih belum optimal, yang terlihat dari tingginya jawaban tidak setuju dari responden, sehingga berdampak pada belum maksimalnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan, insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian sebelumnya Rumampuk et al., (2022), Untoro et al., (2019), menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai thitung $2,112 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $< 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, pengembangan karir masih belum optimal, terlihat dari masih adanya responden yang tidak setuju, sehingga berdampak pada belum maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan, pendidikan, serta memberikan peluang promosi yang jelas dan transparan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya Subandrio & Andika M Saputra (2024), Fairuz Mardhiyah (2023), dan Sukmaningsih et al., (2022), menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dibuktikan dengan nilai thitung $4,409 > t_{tabel} 1,674$ dan signifikansi $< 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi masih belum optimal, terlihat dari masih adanya responden yang tidak setuju, sehingga berdampak pada belum maksimalnya kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan melalui hubungan kerja yang

harmonis, peningkatan kesejahteraan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sukmaningsih et al., 2022), menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, diperoleh bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa adanya peluang pengembangan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Payout Ratio. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1275-1288. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i2.278>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Ketegangan Politik Timur Tengah 2025 pada Saham Energi di Indonesia. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 239-247. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.111>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Perbandingan Abnormal return, Return saham dan Likuiditas Saham Sebelum dan Sesudah Buyback Saham. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 100-109. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i2.49>
- Amin, M. A. N. (2018). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 85-99. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.42>
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. CV AZKA PUSTAKA.

- Fairuz Mardhiyah. (2023). *Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK Palembang*.
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Rumampuk, T. L., Mandamdari, A. N., & Ulfah, N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan di pt. indofood cbp sukses makmur tbk*. 8(2), 491–502.
- Subandrio, & Andika M Saputra. (2024). *The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance PT . Indofood Bengkulu City Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja*. 5(2), 347–356.
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta Bandung.
- Sukmaningsih, N. K. F., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata. *Jurnal EMAS*, 3(10), 117–125.
- Untoro, M. T., Manajemen, J., Manajemen, K., & Daya, S. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. mayora indah tbk pada divisi hrd skripsi*.