



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7130-7142

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate

Desmi Triyanti Purba¹, Yoan Hendrawan Saragih², Nursahrina Sinaga³, Yulita Santa Nova Girsang⁴, Dasmaika Haloho⁵

Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

¹desmipurba82@gmail.com, ²yoanhendrawan84@gmail.com, ³nursahrinasinaga84@gmail.com,

⁴yulitagirsang30@gmail.com, ⁵dasmaikahaloho123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja dan Pelatihan Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate. Studi ini didasari pada kebutuhan perusahaan perkebunan untuk beradaptasi dengan transformasi teknologi digital dan tuntutan kompetensi SDM. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, pengambilan data melalui kuesioner pada 97 responden dari total populasi 3.673 karyawan. Analisis dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini dibuktikan dengan nilai Uji t secara simultan dengan menunjukkan nilai F_{hitung} 130.443 lebih besar dari F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Artinya, semakin baik motivasi kerja pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi pula efektifitas kinerja karyawan di perusahaan. Pelatihan pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel ini (motivasi kerja dan pengembangan karir) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan Pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate dipengaruhi oleh variabel terikat berupa motivasi kerja dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, pelatihan pengembangan karir dan Pengembangan Karir yang berkelanjutan diharapkan dapat mendorong keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi jangka panjang.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam setiap organisasi yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi jangka panjang. Kinerja Karyawan merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Peranan Kinerja Karyawan adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta peran setiap individu dalam tim. Dalam hal ini motivasi kerja perusahaan perlu memberikan pelatihan yang dapat memperkaya keterampilan dan pengetahuan karawan, serta memberikan kesempatan untuk meningkatkan motivasi dan peranan mereka dalam tim. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan untuk lebih memahami peran mereka dalam tim, meningkatkan keterampilan interpersonal, dan membangun rasa saling percaya di antara anggota tim. Semua ini akan menciptakan kerjasama tim yang lebih solid dan efektif.

Selain itu, pelatihan pengembangan karir yang selama ini dilaksanakan Perusahaan secara berkala cenderung masih berfokus pada aspek teknis dan individual, seperti workshop dan bimbingan petani karet, pelatihan asisten produksi atau pelatihan teknis pemeliharaan alat. Padahal, pelatihan pengembangan karir yang terintegrasi seharusnya mencakup soft skills, kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan pemanfaatan teknologi digital secara kolaboratif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate

Meskipun pelatihan pengembangan karir sudah diberikan, kemungkinan pelatihan yang ada belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan dilapangan. Akibatnya, karyawan belum bias memberikan kinerja yang lebih efektif. Oleh karena itu, motivasi kerja dan pengembangan karir yang lebih baik dan lebih tepat sasaran sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan meningkat dan kinerja lebih optimal.

2. Metode Penelitian

2.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini, dimulai dari bulan Januari sampai Mei 2026 dan tempat dilakukannya penelitian ini, ialah di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate berada di Kebun Dolok Merangir, Serbelawan, Kecamatan Dolok Batu Nanggar 2115, Sumatera Utara, Indonesia.

2.2. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sahir (2022) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reabilitas.

Desain penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan ataupun tulisan. Teknik yang digunakan dalam metode survei ini dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

2.3. Defenisi Operasional

Defenisi oprasional adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur caribel tersebut.

Dimana :

- a. Variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Pengembangan Karir (X2).
- b. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

Defenisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan	1). Prestasi Kerja 2). Tanggungjawab 3). Penembangan Diri 4). Pemenuhan Kebutuhan Fisik/Sosial 5).Insentitas/Kekuatan	Skala Likert

	melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Wardan (2020) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019) “Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Winardi (2016) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatankegiatan tertentu”. Sinungan (2016) “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”. Sutrisno (2016) “Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama.		
Pelatihan Pengembangan Karir (X2)	Pelatihan ialah sebagai proses yang terorganisasi dan sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam mencapai tujuan tertentu, baik dalam lingkup pribadi maupun organisasi. Sedangkan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang direncanakan secara terus	1). Akses (<i>Access</i>) 2). Menggunakan (<i>Uses</i>) 3). Pembuat Aplikasi (<i>Create Aplication</i>) 4). Pembuatan (<i>Creates</i>) 5). Komunikasi (<i>Comunication</i>)	Skala Likert

	menerus sepanjang hidup seseorang, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, serta memperbaiki posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi.		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.	1). Kerjasama 2). Kepercayaan 3). Kekompakan	Skala Likert

2.4. Populasi Sampel

Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate sebanyak 3.673 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar maka sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penentuan sampel menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Populasi

e = Error margin

Adapun batas toleransi kesalahan pada penelitian ini sebesar 10% (0,1), sehingga berdasarkan rumus tersebut maka:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{3673}{1 + 3673 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{3673}{1 + 3673 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{3673}{1 + 36,73}$$

$$n = \frac{3673}{37,73}$$

$$n = 97,3$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka n atau jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 97 responden.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Perolehan data yang di dapat oleh penulis dilakukan dengan cara menghimpun data primer dan data sekunder untuk memperoleh suatu kesimpulan dari penelitian. Berikut erupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Obesrvasi

Menurut Sahir (2022) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti, setelah itu peneliti bias menggambarkan masalah yang terjadi, yang bias dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

2. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam upaya memecahkan masalah, kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup yaitu setiap pertanyaan sudah disediakan jawaban, maka responden hanya tinggal memilih dari alternative jawaban yang pas sesuai pilihannya. Contoh angket kuesioner dan skor yang diberikan terhadap responden.

Adapun kriteria penilaian kuesioner atau angket adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Skala Likert

Kategori pertanyaan/pernyataan	Skala likert
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola hubungan dan informasi penting yang terkandung di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang data yang dianalisis dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ditemukan.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Penelitian

3.1 Analisis Deskripsi

1. Analisis Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang menjadi objek penelitian ini yaitu berdasarkan keusioner yang telah disebar kepada 97 Pegawai pada PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden yang meliputi jenis kelamin dan usi. Adapun hasil karakteristik responden berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada Tabel 3.1 mengenai jenis kelamin dari pegawai pada PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate sebagai berikut:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	69	71.1%
Perempuan	28	28.9%
Total	97	100%

Sumber: Data diolah SPSS 2026

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada table 3.2 mengenai usia dari pegawai PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate sebagai berikut:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	5	5.2%
31-40 tahun	49	50.5%
41-50 tahun	40	41.2%
>50 tahun	3	3.1%
Total	97	100%

Sumber: Data diolah SPSS 2026

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data-data yang di dapat dari daftar pernyataan yang ada pada kuesioner, dapat dilihat pada table 3.3 mengenai jenis kelamin dari pegawai pada PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate sebagai berikut:

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	6	6.2%
D3	28	28.9%
S1	60	61.9%
S2	3	3.1%
Total	97	100%

Sumber: Data diolah SPSS 2026

3.2. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana kuesioner itu sah atau valid. Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid. Suatu pernyataan dalam kuesioner dianggap valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dianggap tidak valid. Dengan derajat kebebasan adalah $(df) = 97-2 = 95$ dan taraf signifikansi yaitu 0,05 sehingga didapatkan bahwa nilai r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,199. Dalam penelitian ini penentuan tingkat validitas dilakukan dengan 36 pernyataan yang dibagi e dalam varibel bebas dan variable terikat. Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki 14 pernyataan, variable Pelatihan Pengembangan Karir (X2) terdiri dari 10 pernyataan dan variable Kinerja Karyawan (Y) berisi 12 pernyataan. Hasil pengujian validitas menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1.1	0,662	0,199	Valid
	X1.2	0,697	0,199	Valid
	X1.3	0,613	0,199	Valid
	X1.4	0,774	0,199	Valid
	X1.5	0,582	0,199	Valid
	X1.6	0,453	0,199	Valid
	X1.7	0,564	0,199	Valid
	X1.8	0,512	0,199	Valid
	X1.9	0,461	0,199	Valid
	X1.10	0,397	0,199	Valid
	X1.11	0,672	0,199	Valid
	X1.12	0,649	0,199	Valid
	X1.13	0,525	0,199	Valid
	X1.14	0,634	0,199	Valid
Pelatihan Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,509	0,199	Valid
	X2.2	0,595	0,199	Valid
	X2.3	0,526	0,199	Valid
	X2.4	0,721	0,199	Valid
	X2.5	0,645	0,199	Valid
	X2.6	0,642	0,199	Valid
	X2.7	0,512	0,199	Valid
	X2.8	0,522	0,199	Valid
	X2.9	0,501	0,199	Valid
	X2.10	0,440	0,199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,544	0,199	Valid
	Y2	0,474	0,199	Valid
	Y3	0,524	0,199	Valid
	Y4	0,468	0,199	Valid
	Y5	0,546	0,199	Valid
	Y6	0,670	0,199	Valid
	Y7	0,324	0,199	Valid
	Y8	0,428	0,199	Valid
	Y9	0,552	0,199	Valid
	Y10	0,613	0,199	Valid
	Y11	0,640	0,199	Valid
	Y12	0,629	0,199	Valid

Sumber: Data diolah SPSS

Dari data yang terdapat pada tabel 3.4. semua item pertanyaan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 5 persen. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari setiap indicator dalam penelitian ini memiliki validitas yang terpenuhi sehingga dapat dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

b. Hasil Uji Reabilitas

Reliabilitas diukur dengan menilai tingkat konsistensi hasil pengujian ketika dilakukan pengukuran berulang pada kelompok yang sama dengan menggunakan instrument yang sama. Pernyataan dalam kuesioner dianggap reliabel jika nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, sebaliknya jika nilai *alpha Cronbach* kurang dari 0,6, maka dianggap tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,851	0,6	Reliabel
Pelatihan Pengembangan Karir (X2)	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2026

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai *Cronbach alpha* memiliki nilai di atas 0,6. Oleh karena itu setiap variable dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Model regresi yang baik tentunya memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dikerjakan dengan uji statistic non parametric *Kolmogrov-Smirnov* dan terbukti normal bila nilai residual yang terdistribusi secara normal berprobabilitas signifikan lebih dari 0,05.

Tabel 3.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarzed Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15047568
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.033
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
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: Data diolah SPSS 2026

Dapat dilihat dari table hasil test *One Sample, Kolmogrov-Smirnoc* bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05. Ini artinya model regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolineritas

Dalam penelitian ini, pengujian multikolineritas dilakukan dengan memeriksa nilai, *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel. Jika nilai *tolerance*, lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi multikolineritas.

Demikian pula, jika nilai VIF kurang dari 10, maka multikolineritas tidak terjadi. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel 3.7 dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.662	1.510
	Pengembangan Karir	.662	1.510

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Hasil Uji multikolinearitas pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa nilai Tolerance setiap variabel adalah $X > 0,10$ ($X_1 = 0,662$ dan $X_2 = 0,662$). Sedangkan hasil pengujian nilai VIF dari seluruh variabel adalah $X < 10$ ($X_1 = 1,510$ dan $X_2 = 1,510$). Hal tersebut memiliki makna bahwa tolerance maupun nilai VIF menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel pada data tersebut.

a. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian Glejser dengan kriteria bahwa jika nilai Sig melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel 3.8 berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.240	1.667		3.144	.002
	Motivasi Kerja	-.013	.032	-.052	-.418	.677
	Pelatihan Pengembangan Karir	-.050	.046	-.137	-1.101	.274

a. Dependent Variables ABS RES

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Motivasi Kerja adalah 0,677 ($> 0,05$) dan nilai signifikansi untuk Pengembangan Karir 0,274 ($> 0,05$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

3.4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen, analisis ini dilakukan untuk memahami bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan berapa besar pengaruhnya. Hasil pengujian dari analisis berganda ditunjukkan pada Tabel 3.9

Tabel 3.9
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.876	2.757		.005

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9696>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Motivasi Kerja	.582	.052	.729	11.178	.000
	Pelatihan Pengembangan Karir	.225	.075	.195	2.995	.004

a. Dependent Variable : Kerjasama Tim

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Dengan menggunakan model persamaan pada Tabel 4.5 yang memperoleh hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7.876 + 0,582X_1 + 0,225X_2 + e$$

Berdasarkan pada tabel 3.9 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 7.876 menunjukan bahwa variabel X1 dan X2 hal ini akan meningkatkan variabel Y sebesar 7.876
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,582, menyatakan jika Motivasi Kerja (X1) meningkat 1% maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,582% dan sebaliknya, jika Motivasi Kerja (X1) menurun 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,582%. Hal tersebut memiliki makna bahwa koefisien X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai koefisien Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,225, menyatakan jika Pengembangan Karir (X2) Meningkat 1 % maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,225% dan sebaliknya, jika Pengembangan Karir (X2) menurun 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,225%. Hal tersebut memiliki makna bahwa koefisien (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya dilakukan untuk mengidentifikasikan apakah satu variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df=n-k-1-97-2-1=94$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah variabel bebas (independen) dengan tingkat kesalahan 5%, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.985. Dari hasil olahan data primer output SPSS mengenai uji t ditinjau pada tabel 3.10.

Tabel 3.10

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.876	2.757		2.857
	Motivasi Kerja	.582	.052	.729	11.178
	Pelatihan Pengembangan Karir	.225	.075	.195	2.995

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.10 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 T_{tabel} pada Motivasi Kerja (X1) adalah 1.985 dan t_{hitung} sebesar 11.178, sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $11.178 > 1.985$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ oleh karena itu variabel Motivasi Kerja (X1) secara individual (Parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 T_{tabel} pada Pengembangan Karir (X2) adalah 1.985 dan t_{hitung} sebesar 2.995, sehingga perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $2.995 > 1.985$ dengan nilai signifikannya $0,0004 < 0,05$ oleh karena itu variabel pengembangan karir (X2) secara individual (Parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil uji f (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2644.513	2	1322.257	130.443	.000 ^b
	Residual	952.848	94	10.137		
	Total	3597.361	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Pengembangan Karir						

Sumber : data diolah SPSS, 2026

df_2 jumlah sampel – jumlah variabel keseluruhan (97-3). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 3,09. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F_{hitung} 130.443 lebih besar dari F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi, variabel dependen. Hasil Uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 3.12

Tabel 3.12

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.729	3.184
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Pengembangan Karir				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : data diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735. Artinya Kinerja Karyawan Pada PT. Bridgentone Sumatera Rubber Estate dipengaruhi sebesar 73,5% oleh variabel terikat berupa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir sedangkan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3.5 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah didapat dari nilai signifikan Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $11.178 > 1.985$ dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) (H_1 diterima).

Hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Brigentone Sumatera Rubber Estate. Motivasi kerja yang dirancang dengan baik dapat membekali karyawan dengan keterampilan komunikasi, kemampuan menyelesaikan konflik serta pemahaman peran dalam tim yang lebih baik.

2. Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah didapat dari nilai signifikan Pelatihan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $2.995 > 1.985$, dengan nilai signifikannya $0,004 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan Pengembangan Karir (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) (H2 diterima).

Hal ini berarti bahwa Pelatihan Pengembangan Karir memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang sudah didapat dari nilai signifikan Pelatihan Motivasi Kerja (X1) dan Pelatihan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan nilai F_{hitung} 130.443 lebih besar dari F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (H3 diterima).

Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir merupakan dua faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Motivasi Kerja memberikan kesempatan dorongan kepada para karyawan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang telah diberikan.

Disisi lain Pengembangan karir diberikan kepada pegawai untuk memperbaiki keterampilan dan merencanakan jalur karir mereka di Perusahaan. Ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang.

Selain itu kinerja karyawan merupakan salah satu penilaian yang paling penting bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan, memungkinkan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate mencapai tujuan perusahaan lebih efektif serta meningkatkan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $11.178 > 1.985$, dengan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji secara parsial dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $2.995 > 1.985$, dengan nilai signifikannya $0,004 < 0,05$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate. Hal ini dibuktikan dengan nilai Uji uji secara simultan dengan menunjukkan nilai F_{hitung} 130.443 lebih besar dari F_{tabel} 3,09 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Referensi

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
2. Budiono, W.G., Sruyanti, N.N., Mitariyani, N. wayan E. (2004). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Pemenang Denpasar. *Jurnal Bina Manajemen*, 25(02), 69-77. Diambil dari <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/5868>
3. Denira, M., & Tannady, H (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat. *KALBISIANA: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8 (4), 4307-4314. Diambil dari <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisia/article/view/1670/580>
4. Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
5. Imam Mohtar. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Uwais Inspirasi Indonesia. https://books.google.co.id/books/about/Hubungan_Antara_Motivasi_Kerja_Dan_Penga.html?id=wD2QBAJ&redir_esc=y
6. Muchdarsyah Sinungan, (2016) . Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara.
7. Sahir, S hafni, (2022). METODOLOGI PENELITIAN. Bantul-Jogjakarta: KBM Indonesia. Diambil dari, https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book_Metodologi_Penelitian_Syafri.pdf

8. Sondang P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
9. Salsabila,A., & Marginingsih, R (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multicentral Aryaguna. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2 (4), 293-305. Doi: 10.61132/lokawati.v2i4.1053
10. Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
11. Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
12. Sedarmayanti. (2016). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. MandarMaju: Bandung.
13. Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.)). Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
14. Winardi, (2016). Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa
15. Wardan Khusnul. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (Rianto Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sainsIndonesia.