



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indomarco Prismatama Di Cabang Jakartadua

Windi Permatasari¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 19, 2025

Revised September 19, 2025

Accepted September 27, 2025

Kata Kunci:

Kinerja karyawan,
Kepuasan kerja,
Pengembangan karir,
Lingkungan kerja

Keywords:

Job performance,
Job satisfaction,
Career development,
Work environment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Jakarta Dua, baik secara parsial maupun simultan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumus Slovin, diperoleh 92 sampel dari 1.176 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis dengan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, determinasi, serta uji hipotesis menggunakan SPSS 21. Hasil menunjukkan Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 31,117 + 0,256X_1$, sedangkan Promosi Jabatan (X_2) memiliki pengaruh sedang dengan persamaan $Y = 26,860 + 0,366X_2$. Analisis simultan menghasilkan model $Y = 27,894 - 0,107X_1 + 0,449X_2$. Secara parsial, Promosi Jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$; koefisien 0,449), sedangkan Pengembangan Karir tidak signifikan ($\text{sig} = 0,352 > 0,05$). Secara simultan, keduanya berkontribusi 25,1% ($R^2 = 0,251$) terhadap kinerja, dengan $F_{hitung} 14,893 > F_{tabel} 0,205$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Promosi Jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pengembangan Karir hanya berpengaruh ketika diuji secara terpisah.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Career Development and Job Promotion on Employee Performance at PT Indomarco Prismatama Jakarta Dua Branch, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach with the Slovin formula, 92 samples were obtained from 1,176 employees. Data were collected through observation and questionnaires, then analyzed by validity and reliability tests, classical assumptions, linear regression, correlation coefficients, determination, and hypothesis testing using SPSS 21. The results show that Career Development (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y) with a regression equation of $Y = 31.117 + 0.256X_1$, while Job Promotion (X_2) has a moderate effect with the equation of $Y = 26.860 + 0.366X_2$. Simultaneous analysis produces a model of $Y = 27.894 - 0.107X_1 + 0.449X_2$. Partially, Job Promotion has a significant and positive effect on performance ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$; coefficient 0.449), while Career Development is not significant ($\text{sig} = 0.352 > 0.05$). Simultaneously, both contribute 25.1% ($R^2 = 0.251$) to performance, with $F_{count} 14.893 > F_{table} 0.205$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$. This study concludes that Job Promotion has a significant effect on employee performance, while Career Development only has an effect when tested separately..

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Windi Permatasari
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia
Email: windypermatasari@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dapat berkembang optimal apabila didukung oleh karyawan yang terampil, ulet, dan memiliki etos kerja tinggi. Diketahui bahwa perusahaan akan mampu berdiri kokoh jika ditunjang oleh berbagai elemen penting, seperti lokasi dan fasilitas yang memadai, kepemimpinan yang berintegritas, serta tenaga kerja yang berkualitas.

Hasil prariset menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT Indomarco Prismatama Cabang Jakarta Dua, khususnya pelatihan, rotasi, dan promosi jabatan, belum optimal. Data tiga tahun terakhir memperlihatkan tren penurunan, yaitu pelatihan dari 290 karyawan (2022) menjadi 260 (2024), rotasi jabatan dari 120 menjadi 90, serta promosi dari 45 menjadi 38 orang, meskipun jumlah karyawan terus bertambah. Kondisi ini menandakan adanya masalah dalam manajemen SDM, di mana minimnya pelatihan, mobilitas jabatan, dan kesempatan promosi dapat menurunkan motivasi dan menghambat pengembangan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi kebijakan dan program pengembangan karir yang lebih terarah dan berkelanjutan. Menurut Hasibuan (2021:108), promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar [1].

2. METODE

Metode kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang menggunakan data berupa angka sejak pengumpulan hingga analisis dengan bantuan statistik. Metode ini disebut juga scientific method karena memenuhi kaidah ilmiah dan memungkinkan penemuan serta pengembangan IPTEK.

2.1 Definisi Variabel Penelitian.

Berikut parafrase dari pernyataan tersebut:

Definisi operasional variabel berfungsi sebagai pedoman untuk mengukur suatu variabel agar proses penelitian menjadi jelas dan terarah. Menurut Sugiyono (2019:221), definisi operasional variabel mencakup segala sesuatu yang ditetapkan peneliti untuk ditelaah sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan selanjutnya ditarik sebuah kesimpulan [2].

2.1.1 Variabel Independen atau Bebas (X_1 dan X_2)

Variabel independen, atau disebut juga variabel bebas, merupakan variabel yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam suatu penelitian, variabel ini memiliki peran penting karena digunakan untuk mengukur maupun menguji hubungan dengan fenomena yang diamati.

2.2 Populasi dan Sampel

2.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/Subyek mempunyai Kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya” [3]. Adapun penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan Indomarco yang berjumlah 1179 karyawan.

2.2.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2017: 215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. menurut Arikunto (2017: 131), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti” [4].

2.2.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam suatu penelitian [5]. Pada penelitian ini digunakan probability sampling dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra dkk. (2021:27–28), rumus Slovin merupakan formula untuk menghitung jumlah sampel minimal ketika karakteristik populasi belum diketahui secara pasti [6]. Besar kecilnya sampel ditentukan oleh tingkat kesalahan (margin of error); semakin tinggi tingkat kesalahan yang ditetapkan, semakin sedikit jumlah sampel yang diperlukan. Adapun rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10% adalah sebagai berikut:

Rumus Slovin:

$$n = N / (1 + N(e)^2)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi = 1.179

e = margin of error = 10% = 0,10

Langkah Perhitungan:

$$n = 1179 / (1 + 1179 \times (0,10)^2)$$

$$n = 1179 / (1 + 1179 \times 0,01)$$

$$n = 1179 / (1 + 11,79)$$

$$n = 1179 / 12,79$$

$$n = 92,2$$

Hasil:

Dengan margin of error sebesar 10%, maka jumlah responden minimum yang dibutuhkan dari populasi 1.179 orang adalah 92 responden.

2.3 Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses memperoleh informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah [7].

Menurut (Sugiyono, 2012:224) Teknik Pengumpulan data diperlukan untuk memastikan bahwa proses dan prosedur sesuai dengan urutan yang berlaku secara scientific. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner [8].

2.4 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019: 147) “dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan

pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan, tabulasi, penyajian, serta perhitungan data guna menjawab rumusan masalah serta melakukan pengujian terhadap hipotesis, penelitian ini menggunakan metode analisis data sebagai berikut:

2.4.1 Pengujian Instrumen

Pengujian alat ukur bertujuan memastikan data yang dihasilkan akurat, dapat dipercaya, dan andal. Alat ukur yang baik harus memenuhi dua syarat utama, yaitu validitas dan reliabilitas.

2.4.2 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin, Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik" [9]. Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang diterapkan mencakup: Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

2.4.3 Analisis Data (Uji Statistik)

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2017: 277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”.

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
- b. Uji Koefisien Korelasi
- c. Uji Koefisien Determinasi
- d. Pengujian Hipotesis

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Berikut kriteria uji validitas:

- a. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya, berikut hasil uji validitas variabel motivasi:

1. Pengujian Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_1)

No	R hitung	R tabel	keterangan
1	0,709	0,205	Valid
2	0,764	0,205	Valid
3	0,666	0,205	Valid
4	0,716	0,205	Valid
5	0,710	0,205	Valid
6	0,738	0,205	Valid
7	0,787	0,205	Valid
8	0,737	0,205	Valid
9	0,723	0,205	Valid
10	0,630	0,205	Valid

Dari tabel 1, variabel Pengembangan Karir (X_1) didapat nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel (0,205), oleh karena itu, seluruh pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid.

2. Pengujian Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X_2)

No	R hitung	r tabel	keterangan
1	0,614	0,205	Valid
2	0,647	0,205	Valid
3	0,766	0,205	Valid
4	0,690	0,205	Valid
5	0,722	0,205	Valid
6	0,634	0,205	Valid
7	0,756	0,205	Valid
8	0,607	0,205	Valid
9	0,655	0,205	Valid
10	0,659	0,205	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 2, variabel Promosi Jabatan (X_2) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,205), sehingga seluruh butir kuesioner valid.

3. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	R Hitung	r tabel	keterangan
1	0,557	0,205	Valid
2	0,639	0,205	Valid
3	0,728	0,205	Valid
4	0,764	0,205	Valid
5	0,782	0,205	Valid
6	0,717	0,205	Valid
7	0,541	0,205	Valid
8	0,600	0,205	Valid
9	0,576	0,205	Valid
10	0,572	0,205	Valid

Dari tabel 3, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,205). Oleh karena itu, seluruh butir dalam kuesioner dinyatakan valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ketergantungan direncanakan untuk menguji terlepas dari apakah suatu jajak pendapat solid atau tidak solid. Menurut Ghozali (2018:47) “uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” [10]. Sehubungan dengan standar atau kondisi untuk menyimpulkan terlepas dari apakah suatu pernyataan solid atau tidak, keadaan selanjutnya adalah berikut ini :

- Jika nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,600, maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,600 kurang dari 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Package

for the Social Sciences (SPSS) for Windows versi 21, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,895	0.600	Reliabel
Promosi Jabatan (X2)	0.860	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.844	0.600	Reliabel

Hasil pengujian pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X₁), Promosi Jabatan (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,600.

3.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

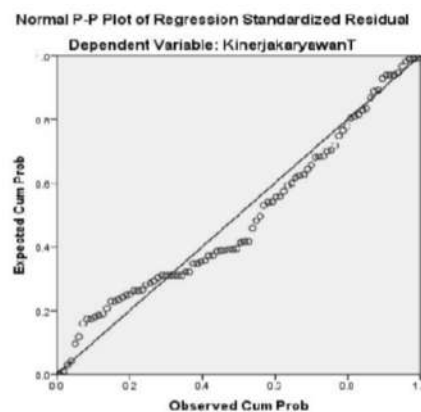
Pengujian asumsi klasik dilakukan agar hubungan antara variabel bebas dan terikat bisa dipastikan sah, sehingga hasil penelitian menjadi valid. Penelitian ini meliputi beberapa uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dianalisis secara keseluruhan menggunakan SPSS versi 21.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menilai apakah data berasal dari distribusi normal, agar jelas bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal pada populasi. Penelitian ini melakukan uji normalitas untuk setiap variabel dengan mengamati pola penyebaran titik-titik data. Ada dua metode yang dipakai dalam pengujian normalitas ini, yaitu:

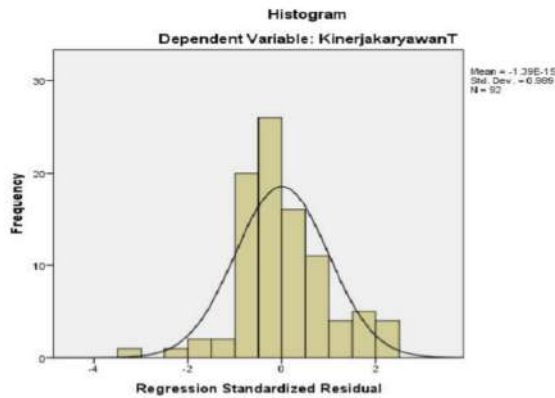
a. Uji Normalitas Menggunakan Analisis Grafik

Uji normalitas grafik dilakukan dengan normal probability plot, di mana data dikatakan normal jika titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sedangkan penyebaran jauh dari garis menunjukkan data tidak normal. Berikut hasil output uji normalitas grafik P-Plot.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Standardized Residual*

Berdasarkan grafik P-P Plot di atas, terlihat bahwa sebagian besar titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya dengan konsisten. Kondisi ini menunjukkan tidak adanya penyimpangan signifikan dari garis normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual pada variabel Pengembangan Karir (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam model regresi ini berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas regresi terpenuhi. Adapun hasil uji normalitas melalui grafik histogram ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

b. Uji normalitas juga sebaiknya diperkuat dengan metode statistik. Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov melalui software *SPSS versi 21*. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai Asymp. Sig lebih dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi normal.
- b) Jika nilai asymp sig < 0,05 data tidak terdistribusi normal Berikut hasil output uji normalitas Kolmogorov-Smirnov :

Tabel 5. Hasil output one sample Kolmogrov Smirov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Std.	.98894994
	Deviation	
	Absolute	
Most Extreme		.117
	Positive	.117
Differences		-.094
	Negative	1.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		

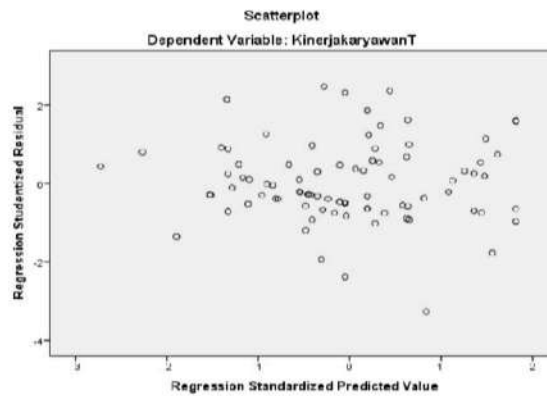
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data. Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) menunjukkan angka yang melebihi batas ketentuan, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini diperkuat oleh nilai Statistik Uji Kolmogorov-Smirnov yang diperoleh, yaitu sebesar 0,159.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual antarobservasi. Model regresi yang baik bersifat homoskedastisitas. Deteksi dilakukan melalui grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID: jika titik menyebar tanpa pola berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan pola tertentu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (misalnya pola melengkung, menyebar membentuk kerucut, atau menyatu di satu sisi). Penyebaran data cenderung merata di sekitar garis horizontal nol.

Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga data dapat dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen variabel). Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel.
- b. Sebaliknya, jika nilai VIF melebihi 10 dan *tolerance* berada di bawah 0,10, maka terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 6. Nilai Tolerance dan VIF Coefficients Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	27.894	2.991		9.326	.000		
PengembanganKarirT	-.107	.114	-.141	-.936	.352	.370	2.701
PromosiJabatanT	.449	.112	.605	4.015	.000	.370	2.701

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawanT Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.14, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,370 dan Promosi Jabatan sebesar 0,370, keduanya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 2,701, yang masih berada di bawah batas 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel bebas pada model regresi ini. Artinya, setiap variabel bebas tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan dapat digunakan dalam analisis regresi berganda.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya pelanggaran asumsi klasik berupa autokorelasi, yaitu hubungan korelatif antar anggota sampel. Untuk mengidentifikasinya, digunakan uji Durbin-Watson:

Tabel 7. Tabel Autokorelasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.501 ^a	.251	.234	3.212	1.976

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan T, Pengembangan karir T

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

Dari tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,976. Jika mengacu pada kriteria nilai autokorelasi, maka nilai Durbin-Watson yang berada di antara 1,550 – 2,460 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Hal ini diperkuat dengan perbandingan terhadap nilai batas kritis, yaitu:

a. $d_l = 1,468$

b. $d_u = 1,630$

c. Maka nilai $4 - d_l = 2,532$ dan $4 - d_u = 2,370$

Karena nilai Durbin-Watson (1,976) berada di antara d_u dan $4 - d_u$ ($1,630 < 1,976 < 2,370$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.4 Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel dependen dipengaruhi oleh perubahan variabel independen. Pada penelitian ini, uji regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh Insentif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Indomarco Prismatama. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 disajikan pada tabel berikut:

a. Analisis Regresi Linear Sederhana antara Pengembangan Karir (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y).

Output dari analisis regresi linear sederhana dengan rumus $Y = a + b(X)$, yang mengkaji pengaruh variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X_1)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.117	3.114		9.994	.000
1 Pengembangan karir T	.256	.075	.339	3.421	.001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

Berdasarkan tabel menjelaskan persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(X)$ menghasilkan rumus: $Y = 31,117 + 0,256(X_1)$. Persamaan ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara variabel pengembangan karir (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta $a = 31,117$ menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir (X_1) berada dalam kondisi tetap (tidak berubah), maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 31,117 satuan. Sementara itu, nilai koefisien regresi $b = 0,256$ berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X_1) akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,256 satuan.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana antara Promosi Jabatan (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)
 Berikut adalah hasil output dari analisis regresi linear sederhana dengan model $Y = a + b(X)$, yang

mengkaji pengaruh promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y):

Tabel 9. Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana Variabel Promosi Jabatan (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.860	2.778		9.670	.000
1 Promosijabatan T	.366	.068	.493	5.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

Berdasarkan output tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linear sederhana $Y = a + b(X)$ menghasilkan rumus: $Y = 26,860 + 0,366(X_2)$. Persamaan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara promosi jabatan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta $a = 26,860$ mengindikasikan bahwa jika variabel promosi jabatan (X2) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 26,860 satuan. Sementara itu, nilai koefisien regresi $b = 0,366$ berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada promosi jabatan (X2) akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,366 satuan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa Regresi Linear Sederhana Pengembangan Karir (X1), Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil *Output* regresi linear berganda $Y = a + b_{1x_1} + b_{2x_2}$ antara Pengembangan Karir (X1), Promosi Jabatan (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu;

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	27.894	2.991		9.326	.000		
Pengembangan KarirT	-.107	.114	-.141	-.936	.352	.370	2.701
PromosijabatanT	.449	.112	.605	4.015	.000	.370	2.701

2. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

Dari output tabel didapat persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, yaitu: $Y = 27,894 - 0,107(X_1) + 0,449(X_2)$. Persamaan ini menjelaskan jika terdapat dampak antara pengembangan karir (X1) dan promosi jabatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), di mana promosi jabatan memberikan pengaruh positif, sementara pengembangan karir menunjukkan pengaruh negatif.

Konstanta $a = 27,894$ mengindikasikan bahwa ketika variabel pengembangan karir (X1) dan promosi jabatan (X2) berada dalam kondisi tetap (tidak berubah), maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 27,894 satuan.

Konstanta $b_1 = -0,107$ berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir (X1) justru diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,107 satuan.

Konstanta $b_2 = 0,449$ menjelaskan jika setiap kenaikan satu satuan pada variabel promosi jabatan (X2)

akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,449 satuan.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat dampak masing-masing variabel Pengembangan Karir (X1) dan Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individual, digunakan uji t (uji parsial). Uji bertujuan untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen. Dalam analisis ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05), dan hasil uji dibandingkan antara nilai t hitung dan t tabel, dengan ketentuan :

- a. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan rumus: $t \text{ tabel} = t(\alpha, df)$ dengan $\alpha = 0,05$ (tarif signifikansi 5%) dan df (degree of freedom) = $n - 2$. Karena jumlah sampel (n) adalah 92, maka $df = 92 - 2 = 90$, sehingga diperoleh $t \text{ tabel} = 2,07$. Suatu pengaruh dikatakan signifikan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < 0,05$.

1. Uji Hipotesis untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)
 Uji Hipotesis Untuk Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 11. Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (X1)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.117	3.114		9.994	.000
1 Pengembangankari	.256	.075	.339	3.421	.001
Rt					

a. Dependent Variable: KinerjakaryawanT
 Hipotesis:

1. H_0 : Tidak ada dampak yang signifikan antara variabel independen (misalnya, Insentif) terhadap variabel dependen (misalnya, Kinerja Karyawan).
2. H_1 : Ada dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Analisis:

3. Nilai thitung: [nilai thitung dari tabel 4.16]
4. Nilai ttabel: [nilai ttabel berdasarkan derajat kebebasan dan taraf signifikansi yang digunakan]
5. Taraf signifikansi (α): [nilai α , biasanya 0,05] Kriteria Pengujian:
6. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $p\text{-value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
7. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan $p\text{-value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulan:
 Berdasarkan hasil analisis, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $p\text{-value} < \alpha$, maka ada dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. $Y = T = 3,421 > 2,07$

3.5 Uji Hipotesis Untuk Variabel Promosi Jabatan (X2)

Tabel 12. Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.860	2.778		9.670	.000
1 Promosijabatan	.366	.068	.493	5.380	.000
T					

a. Dependent Variable: KinerjakaryawanT

H₀ (Hipotesis nol):

Promosi jabatan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

H₁ (Hipotesis alternatif):

Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Lihat nilai Sig. (Significance) pada output regresi.

b. Jika Sig. < 0,05 → Tolak H₀, artinya ada pengaruh signifikan.

c. Jika Sig. ≥ 0,05 → Gagal tolak H₀, artinya tidak ada pengaruh signifikan.

d. Nilai t hitung = 5,380 menunjukkan bahwa variabel Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai Sig. = 0,000 < 0,05, berarti pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Karena Sig. < 0,05, maka:

H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya:

Promosi Jabatan berdampak signifikan pada Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, semakin tinggi promosi jabatan yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan karyawan tersebut.

T = 5,380 > 2,07

3.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen secara simultan—dalam hal ini Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan—terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Uji ini dilakukan menggunakan analisis ANOVA, dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05), berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H₃ ditolak.

b. Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima.

Nilai F tabel dihitung dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$, di mana $n = 92$ (jumlah sampel) dan $k = 2$ (jumlah variabel independen), sehingga $df = 92 - 2 - 1 = 89$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh F tabel = 0,310.

Adapun hipotesis yang diuji dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- H₀: $\rho_{1,2} = 0$ → Tidak ada dampak yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang JakartaDua.
- H₃: $\rho_{1,2} \neq 0$ → Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang JakartaDua

Tabel 13. Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307.292	2	153.646	14.893	.000 ^b
1 Residual	918.186	89	10.317		
Total	1225.478	91			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

b. Predictors: (Constant), Promosi jabatanT, Pengembangan karir T

Dari Tabel 4.21 di atas, perhatikan nilai Significance (Sig.) pada tabel ANOVA: Jika Sig. < 0,05 →

Tolak H₀, artinya model regresi signifikan

Jika Sig. ≥ 0,05 → Gagal tolak H₀, artinya model tidak signifikan Nilai F hitung = 14,893

Nilai Sig. = 0,000 < 0,05 Maka:

H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya:

Promosi Jabatan dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel bebas (promosi jabatan dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

3.5.2 Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi

Berikut parafrase dari pernyataan tersebut:

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel independen yang mampu menjelaskan perubahan atau variasi pada variabel dependen dalam suatu model. Nilai R² menggambarkan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat diterangkan oleh model tersebut.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi Antara Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 ^a	.115	.105	3.471

a. Predictors: (Constant), PengembangankarirT Berdasarkan data tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai korelasi

Berdasarkan nilai R sebesar 0,339, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan bersifat lemah namun positif. Nilai R Square sebesar 0,115 menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 11,5%, sedangkan 88,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun Pengembangan Karir bernilai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruhnya tidak dominan, dan perlu dikaji faktor-faktor lain yang lebih kuat dalam memengaruhi kinerja.

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi Antara Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.235	3.210

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan T

Berdasarkan nilai R sebesar 0,339 hubungan antara Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan bersifat lemah namun positif. Nilai R Square sebesar 0,243 artinya pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 24,3%, sedangkan 75,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Dengan demikian meskipun Promosi Jabatan memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, pengaruhnya tidak dominan, dan perlu dikaji faktor-faktor lain yang lebih kuat dalam memengaruhi kinerja.

Tabel 16. Hasil Korelasi nilai R Variabel Pengembangan Karir (X1) dan Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.501 ^a	.251	.234	3.212	1.976

a. Predictors: (Constant), Promosi jabatan T, Pengembangan karir T

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan T

Berdasarkan tabel, nilai R sebesar 0,501 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,251 mengindikasikan bahwa sebesar 25,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut secara simultan. Namun, nilai Durbin-Watson sebesar 1,976 tidak terdapat autokorelasi dalam model, karena berada dalam kisaran 1,5–2,5, sehingga model layak digunakan untuk analisis.

4. KESIMPULAN

Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indomarco Prismatama Cabang Jakarta Dua. Demikian pula, Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

REFERENSI

- [1] Hasibuan, Malayu S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- [3] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Nalendra, Aloysius Rangga Aditya, dkk. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.

- [7] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (cetakan ke-17). Bandung: Alfabeta.
- [8] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Singgih Santoso. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [10] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.