

Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) di PT. Hadji Kalla

Muhammad Alamsyah Ramli¹, Ibrahim², Umar³, Muh. Rais⁴

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3},

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3,5}

STIE Pelita Buana⁴

Jl. Laniang, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar⁴

alamsyah.ramli@unipol.ac.id¹, ibrahim@unipol.ac.id², umarypls@gmail.com³, raismuh28@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk : (1) Menganalisis tingkat pengembangan karir yang diterapkan di PT Hadji Kalla dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Gen Z, (2) Menilai tingkat motivasi kerja karyawan Gen Z di PT Hadji Kalla dan sejauh mana motivasi tersebut memengaruhi kinerja mereka. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin mengamati semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitian ini mengambil metode sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, Pegawai Generasi Z (GEN Z), yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Hasil Penelitian pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) nilai t hitung = 0,0435 < t tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,665, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Pengembangan Karir tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) terbukti (H1 Ditolak). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 3,502 > t- tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Terbukti (H2 Terima).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan Gen Z

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of: (1) Analyzing the level of career development applied at PT Hadji Kalla and how it affects the performance of Gen Z employees, (2) Assessing the level of work motivation of Gen Z employees at PT Hadji Kalla and the extent to which this motivation affects their performance. The population is the entire subject of the study, if someone wants to observe all the elements in the research area, then this study uses the census method. The population in this study amounted to 50 people, Generation Z Employees (GEN Z), who were born between 1997 and 2012. The sampling method used in this study was a saturated sample where the entire population was used as respondents in this study. The results of the study on the influence of Career Development on the Performance of Generation Z Employees (Gen Z) t value = 0.0435 < t table = 1.675 with a significance level of 0.665, greater than the α level = 5%. These results indicate that statistically Career Development has no effect on the performance of Generation Z (Gen Z) Employees (Y) at PT Hadji Kalla. Thus, the first hypothesis stating that Career Development has no positive and insignificant effect on the performance of Employees (Y) Generation Z (Gen Z) is proven (H1 Rejected). The effect of motivation on employee performance, the calculated t value

= 3.502 > t-table = 1.675 with a significance level of 0.001, smaller when compared to the α level = 5%. These results indicate that statistically, Motivation has a positive and significant effect on the performance of Employees (Y) Generation Z (Gen Z) at PT Hadji Kalla. Thus, the second hypothesis stating that motivation has a positive and significant effect on the performance of Employees (Y) Generation Z (Gen Z) is proven (H2 Accepted).

Keywords: *Career Development, Motivation, Gen Z Employee Performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja saat ini mengalami perubahan yang cukup signifikan, terutama dengan hadirnya generasi Z (Gen Z) di dunia profesional. Generasi ini memiliki karakteristik yang unik dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih adaptif terhadap teknologi, mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z agar dapat mengoptimalkan potensi mereka secara maksimal.

Generasi Z (GEN Z), yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti ketergantungan pada teknologi, kebutuhan akan fleksibilitas kerja, serta orientasi pada pengakuan dan perkembangan diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi pengembangan karir agar dapat memenuhi ekspektasi serta meningkatkan motivasi kerja generasi ini.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan Karir. Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja yang diberikan oleh perusahaan. Gen Z yang cenderung memiliki ambisi tinggi dalam pencapaian karir akan lebih termotivasi ketika perusahaan menyediakan jalur

pengembangan karir yang jelas. Tanpa adanya sistem pengembangan karir yang baik, karyawan Gen Z berpotensi mengalami kebosanan, kehilangan motivasi, dan bahkan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain yang lebih mendukung perkembangan mereka.

Masalah utama yang Generasi Z hadapi dalam pengembangan karir, yaitu Perusahaan sering mencari keterampilan tambahan seperti kemampuan teknis, komunikasi, dan kepemimpinan. Dilihat dari, Banyaknya pilihan karir membuat mereka bingung menentukan jalur yang sesuai dengan minat dan keterampilan mereka, serta Kurangnya Bimbingan dan Mentorship yang bisa membimbing mereka dalam memilih dan mengembangkan karir.

Selain itu, Motivasi Kerja juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal seperti dorongan untuk mencapai tujuan pribadi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kepemimpinan yang inspiratif. Gen Z dikenal sebagai generasi yang membutuhkan pengakuan atas pencapaiannya dan lebih menyukai perusahaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang menyenangkan serta peluang untuk berkembang.

Permasalahan Motivasi bagi Generasi Z di Dunia Kerja Kurangnya Motivasi Akibat Minimnya Pengakuan dan Apresiasi. Karena, Gen Z cenderung menginginkan umpan balik yang cepat dan penghargaan atas hasil kerja mereka. Ketika perusahaan tidak memberikan apresiasi yang cukup, mereka bisa kehilangan motivasi dan merasa tidak dihargai. Banyak Gen Z merasa kurang nyaman dengan gaya

kepemimpinan yang terlalu kaku atau otoriter. Mereka lebih termotivasi oleh pemimpin yang komunikatif, suportif, dan memberikan kebebasan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi mereka untuk menciptakan lingkungan yang lebih sesuai dengan karakteristik dan ekspektasi generasi ini.

PT Hadji Kalla bergerak di bidang penjualan mobil Toyota, layanan purna jual, dan penjualan mobil bekas. PT Hadji Kalla ini, sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, memiliki tantangan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan dari generasi Z. Pengembangan Karir dan Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengembangan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z di PT Hadji Kalla.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas maka penelitian ini diberi judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia menurut Darmadi (2022:3) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama untuk meraih kesuksesan jangka panjang. Manajemen SDM bukan sekadar tentang mengelola karyawan, tetapi tentang merancang strategi yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas perusahaan. Dari perekrutan hingga pengembangan karir, dari manajemen kinerja hingga kesejahteraan karyawan, manajemen

SDM mencakup berbagai aspek yang memastikan setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaiknya. (PPM SoM :2024)

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak yang menjadi kunci utama dalam meraih kesuksesan dalam jangka panjang. Dengan menjadi seorang penggerak, individu tidak hanya mencapai kesuksesan pribadi, tetapi juga membantu organisasi dan komunitasnya berkembang dan sukses dalam jangka panjang.

2. Pengembangan Karir

Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Menurut Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Dubrin dalam Ramli & Yudhistira (2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir adalah proses perencanaan dan peningkatan keterampilan, pengalaman, serta pengetahuan seseorang untuk mencapai tujuan profesionalnya.

3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Sugiharjo (2017:447) dapat dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Pendidikan dan pelatihan Suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
- b. Promosi Suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan

diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

- c. Mutasi Bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi.

4. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2014:131) adalah :

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Pelatihan

Pelatihan dapat dikatakan sebagai suatu usaha yang telah terencana dalam memfasilitasi pembelajaran mengenai pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan dapat pula dipahami sebagai pengalaman seseorang yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, sikap, maupun perilaku tertentu.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai proses dalam membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai metode dari suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas.

5. Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

6. Teori Motivasi Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015:5) mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological)

Meliputi kebutuhan fisik dan upaya untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (safety)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial (affiliation)

Kebutuhan untuk hidup bersama orang lain seperti kasih sayang, penerimaan, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan (esteem)

Kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan dari lingkungan, baik faktor internal yaitu otonom dan prestasi, faktor eksternal yaitu pengakuan dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization)

Tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena seseorang akan bertindak bukan karena dorongan orang lain, tetapi atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

7. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.

8. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019 : 53), yaitu :

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

9. Kinerja

Menurut Suhardi (2019 : 297), mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Menurut Syukur (2019 : 4), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

10. Indikator Kinerja

Menurut Firda (2015 : 619), Indikator Kinerja sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Keandalan, dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan karyawan tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

B. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan tujuan penelitian yang sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan metode analisis Deskriptif, untuk memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis kuantitatif. Pada penelitian kuantitatif dengan cara melakukan observasi dan pengamatan langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data dan sumber informasi dari penjualnya langsung.

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik pengumpulan data sekunder yaitu berupa studi dokumentasi berupa Observasi, Wawancara, dan studi literatur (Buku, dan Internet) yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun untuk menganalisis data penelitian akan diolah dengan menggunakan Teknik analisa data meliputi data reduksi, data disajikan, serta data disimpulkan dan diverifikasi.

D. Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, apabila seseorang ingin mengamati semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitian ini mengambil metode sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, Pegawai Generasi Z (GEN Z), yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana keseluruhan populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

E. Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2) dengan variabel dependen (Y). Adapun formulasi dari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X_1 , $X_2= 0$)

b_1 , b_2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Faktor Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil olahan data regresi mengenai Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,042	1,827			2,760	,008
	Pengembangan Karir	,078	,179	,076		,435	,665
	Motivasi	,473	,135	,608		3,502	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Tabel diatas diketahui bahwa nilai konstan yaitu $\beta_0 = 5,042$, variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,078, Motivasi (X_2) sebesar 0,473. Adapun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,042 + 0,078X_1 + 0,473X_2$$

- Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 5,042$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,078, variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,473 tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai sebesar 5,042.
- Koefisien variabel Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,078, hal ini berarti bahwa apabila Pengembangan Karir meningkat, maka kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) akan meningkat .
- Koefisien Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0,078 artinya jika variabel independen motivasi (X_2) tetap dan Pengembangan Karir (X_1) meningkat, maka kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) akan mengalami peningkatan, Koefisien

bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengembangan Karir (X_1) dengan kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z). Semakin meningkat Pengembangan Karir maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- d. Koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,473 artinya jika variabel independen Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) mengalami peningkatan, maka kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) akan meningkat, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z). Semakin bertambah motivasi, maka semakin meningkat pula kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z).

2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji -F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-T. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini:

1) uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan atau serempak bertujuan Untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1), dan motivasi (X_2), terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Hasil pengujian secara Simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian secara simultan (uji -F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,142	2	52,071	18,995	,000 ^b
	Residual	128,838	47	2,741		
	Total	232,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Tabel 2 diatas diperoleh F-hitung =18,995 > $F_{tabel} = 3,18$ serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pengembangan karir (X_1), motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z). Hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla Terbukti diterima.

2) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen Pengembangan Karir (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Hasil pengujian secara parsial (T-hitung) dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil pengujian secara parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,042	1,827		2,760	,008
	Pengembangan Karir	,078	,179	,076	,435	,665
	Motivasi	,473	,135	,608	3,502	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer, Diolah 2025

Hasil pengujian secara parsial pada tabel 3 dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) nilai t hitung = 0,0435 < t tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,665, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Pengembangan Karir tidak terdapat pengaruh

terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) terbukti (H1 Ditolak).

2) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai nilai t hitung = 3,502 > t -tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Terbukti (H2 Terima).

B. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir, dan Motivasi secara serempak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Dalam Uji Parsial, Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z). Pembahasan mengenai pengaruh variabel Pengembangan karir, dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla diuraikan berikut ini :

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z)

Pengembangan Karir adalah proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan profesionalnya. Ini mencakup berbagai aspek, seperti Prestasi Kerja, Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla, dibuktikan dengan nilai t hitung = 0,0435 > t tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,665, lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hal ini mengindikasikan ada program atau strategi pengembangan karir yang diterapkan saat ini kurang efektif bagi mereka. Gen Z lebih tertarik pada pengembangan yang berbasis pengalaman nyata, seperti proyek inovatif atau kerja fleksibel, dari pada jalur karir tradisional. Jalur karir tradisional adalah pola kenaikan jabatan yang bersifat hierarkis dan mengikuti tahapan yang jelas dan berjenjang dalam sebuah organisasi.

Kajian empiris dari penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, yakni penelitian Juliana E. Kawilarang, Lotje Kawet, dan Yantje Uhing (2017:6) Nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar -0.070 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,944 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang nyata, atau pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan pengembangan karir yang dilaksanakan di AJB Bumiputera 1912 Manado tidak memberikan dampak positif bagi karyawan karena tidak mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja yang ada.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z)

Motivasi karyawan adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Jika karyawan termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, lebih kreatif, dan lebih berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla, dibuktikan dengan nilai t hitung = 3,502 > t tabel = 1,675 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hal ini mengindikasikan, Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan minim kesalahan, dan Karyawan Gen Z yang termotivasi bekerja lebih cepat dan lebih efektif.

Kajian empiris dari penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini, yakni penelitian Celine Priscilla Patricia (2022:610) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengusaha generasi Z dan generasi milenial di Jabodetabek diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting pada kinerja seseorang dalam organisasi karena dapat mendukung keuntungan yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Hal ini karena, pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan tidak menarik atau tidak dirasakan manfaatnya oleh Gen Z. Gen Z cenderung lebih responsif terhadap tantangan baru dan peluang eksplorasi dari pada jalur karir yang terlalu kaku. Mereka mungkin kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Generasi Z (Gen Z) Di PT Hadji Kalla. Hal ini karena, Gen Z lebih semangat bekerja di perusahaan dengan visi yang jelas, budaya kerja positif, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam proyek bermakna.

B. Saran

1. Berikan peluang rotasi pekerjaan agar mereka bisa mengeksplorasi berbagai peran dalam Mengembangkan Karirnya.
2. Terapkan komunikasi dua arah, di mana atasan lebih terbuka terhadap masukan dan ide karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Gary, D. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2010). *Pengaruh Knowledge Management, Skill, Attitude, Motivation Terhadap Pengembangan Karir*. 11–30.
- Juni, N., Saraswati, M. A., Cay, S., Jl, A., Kencana, S., Bar, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang daya yang dilakukan secara objektif , terukur , partisipasif serta transparan . Dengan melalui GAP dan ketidak konsisten hasil pene. 2(2)*.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 884–892.
- Keller, K. dan. (2016). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka*

2.1, 2004, 6–25.

Kosanke, R. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 12–46.

Kurniawan. (2017). Menurut Kurniawan (2017:26). *Africa's Potential for the Ecological Intensification of Agriculture*, 26(9), 1689–1699.

Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>

Patricia, C. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Diri Pada Kinerja Pengusaha Generasi Z Dan Generasi Milenial Di Jabodetabek. *The Opportunity of Digital and Technology Disruption*, 603–614.