



Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Antika Anggrek Indonesia

Erlangga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat: Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: erlangga1rd@gmail.com

Abstract. *In this era of globalization, human resource management (HRM) plays a key role in determining success. This article is designed as a comprehensive guide for HR leaders, managers, and practitioners. Previous studies have shown that career development has a significant relationship with employee performance. Employees who feel they have opportunities to develop their careers tend to be more motivated and productive. This type of research uses associative quantitative research methods. The data in this study were obtained from questionnaires distributed to all employee respondents and then the data were processed using the SPSS application. The reliability test also shows good results, with a Cronbach's Alpha value of 0,944 for 10 items. This proves that the questionnaire has a high level of reliability, in accordance with the standard. The Kolmogorov-Smirnov normality test shows that the residuals have a normal distribution with a significance value of 0,424 which is greater than 0,05. Based on the analysis that has been carried out regarding the effect of Career Development (X1) on Employee Performance (Y) through distributing questionnaires to employees of PT Antika Anggrek Indonesia, the results show that the career development variable has a positive and significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Career Development, Performance Employee, Quantitative Method.*

Abstrak. Saat ini tengah era globalisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan. Artikel ini dirancang sebagai panduan menyeluruh bagi para pemimpin, manajer, dan praktisi SDM. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk mengembangkan karir mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang disebarkan ke seluruh responden para karyawan yang kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944 untuk 10 item. Ini membuktikan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan tinggi, sesuai dengan standar. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,424, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Antika Anggrek Indonesia, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Antika Anggrek Indonesia. Selain itu, variabel sistem insentif juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, Metode Kuantitatif.

1. PENDAHULUAN

Saat ini tengah era globalisasi dan meningkatnya persaingan, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Article ini dirancang sebagai panduan menyeluruh bagi para pemimpin, manajer, dan praktisi SDM yang ingin memahami serta memaksimalkan peran SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup pemahaman yang mendalam mengenai potensi, kebutuhan, dan interaksi manusia dalam lingkungan kerja. Isi buku ini meliputi berbagai elemen penting, seperti proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan keterampilan, hingga strategi untuk mempertahankan karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk mengembangkan karir mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Selain itu, perusahaan yang memberikan perhatian pada pengembangan karir juga akan mendapatkan keuntungan berupa peningkatan loyalitas dan penurunan tingkat perputaran karyawan (turnover). Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaan seperti PT Antika Anggrek Indonesia.

Seiring dengan pentingnya pengembangan karir dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengembangan karir yang diterapkan di PT Antika Anggrek Indonesia mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program pengembangan karir yang tepat.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karier

Dubrin (2013:77) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan jalur karir mereka di dalam sebuah organisasi, dengan tujuan untuk mencapai pengembangan bersama yang optimal antara karyawan dan organisasi.

Sementara itu, menurut Stone (2012:322), pengembangan karir adalah suatu rangkaian proses yang mempersiapkan seorang karyawan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi atau berbeda dalam suatu organisasi di masa depan. Proses ini mencakup rencana yang telah disusun oleh organisasi atau manajer sumber daya manusia mengenai langkah-langkah yang perlu

diambil untuk mendukung perkembangan karir karyawan selama mereka bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir, menurut Dubrin yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:77), adalah sebagai berikut:

- a. Membantu individu dan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan (to aid in achieving individual and organizational goals).
- b. Menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (to indicate concern for the welfare of individuals).
- c. Membantu karyawan untuk mengenali dan mengembangkan potensi mereka (to help individuals realize their potential).
- d. Mempererat hubungan antara karyawan dan perusahaan (to strengthen the relationship between the individual and the organization).
- e. Menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan (to demonstrate social responsibility).
- f. Mendukung pelaksanaan program-program perusahaan yang lebih inklusif (to aid affirmative action programs).
- g. Mengurangi tingkat perputaran karyawan serta biaya terkait (to reduce turnover and personnel costs).
- h. Mendorong pandangan jangka panjang dalam pengambilan keputusan (to encourage the long-range point of view).

Indikator Pengembangan Karier

Menurut Handoko (2008:131), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai pengembangan karir, antara lain:

a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi faktor utama yang mendasari pengembangan karir lainnya. Prestasi yang baik merupakan elemen krusial dalam mendorong kemajuan karir seorang karyawan.

b) Kesetiaan terhadap Organisasi

Di banyak organisasi, kemajuan karir sering kali bergantung pada tingkat kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Kesetiaan ini, yang tercermin dalam dedikasi jangka panjang, dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan.

c) Peran Mentor dan Sponsor

Mentor adalah individu yang memberikan bimbingan karir secara informal, sedangkan sponsor merupakan orang yang memiliki pengaruh dalam organisasi dan dapat membuka peluang karir bagi orang lain. Ketika seorang mentor mengusulkan seorang karyawan untuk mengikuti program pengembangan karir, ia dapat berfungsi sebagai sponsor.

d) Peluang untuk Berkembang

Karyawan yang berusaha untuk meningkatkan keterampilannya telah memanfaatkan kesempatan yang ada untuk berkembang, yang dapat mempercepat pengembangan karir mereka.

e) Dukungan dari Manajemen

Keberhasilan program pengembangan karir sangat bergantung pada dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan. Dukungan ini menjadi faktor penting dalam keberlangsungan dan efektivitas program tersebut.

Definisi Kinerja Karyawan

Moehariono (2014:95) Menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai representasi dari sejauh mana pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan telah mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang sebelumnya telah direncanakan secara strategis.

Mangkunegara (2012:9) Mengatakan bahwa kinerja pegawai, atau yang dikenal sebagai prestasi kerja, merujuk pada hasil pekerjaan yang diperoleh seorang individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepadanya.

Metode Penilaian Kerja

Menurut Siagian (2014:234) mengidentifikasi delapan metode yang dapat digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan. Metode-metode tersebut meliputi:

- a. Skala Peringkat: Menggunakan skala tertentu untuk mengukur berbagai aspek kinerja.
- b. Checklist: Daftar pernyataan yang diisi untuk menilai perilaku atau hasil kerja karyawan.
- c. Pilihan Terarah: Pendekatan yang melibatkan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya.

- d. Metode Insiden Kritis: Menilai kinerja berdasarkan situasi atau peristiwa penting yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan karyawan.
- e. Skala Peringkat Berbasis Perilaku: Mengaitkan penilaian dengan perilaku spesifik yang relevan dengan pekerjaan.
- f. Evaluasi Lapangan: Penilaian dilakukan langsung di lokasi kerja untuk memahami konteks dan kinerja secara lebih mendalam.
- g. Tes dan Observasi: Menggunakan pengujian atau pengamatan langsung untuk mengukur kinerja.
- h. Pendekatan Secara Holistik: Penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang saling berkaitan.

Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator dalam mengukur kinerja yaitu:

- 1) Kualitas: Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas: Jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja setiap harinya. Hal ini juga mencakup kecepatan atau efisiensi dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Pelaksanaan Tugas: Tingkat ketepatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab: Kesadaran seorang karyawan terhadap kewajibannya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong sebagai penelitian asosiatif atau hubungan, yaitu penelitian untuk mengetahui sebab akibat. Data dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang disebar ke seluruh responden yang memiliki kriteria khusus yang kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam jurnal penelitian ini adalah Karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia yang berjumlah sebanyak 50 orang.

2) Sampel

Sampel (contoh) ialah Sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling Usman (2014:43). Sampel penelitian ini diambil dari karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling dimana anggota/elemen populasi berpeluang sama untuk dijadikan sampel.

Operasionalisasi Variabel

1) Definisi Variabel

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas menurut Rochaety (2007:11) adalah variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Brand Awareness (X).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat menurut Rochaety (2007) adalah variabel yang memberikan reaksi jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keputusan Pembelian (Y).

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Guna membantu responden karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda atas pilihan yang dipilih.

Peneliti membuat dua pertanyaan kuesioner untuk penelitian ini. Satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Pengembangan Karir (Variabel X) dan satu kuesioner

untuk memperoleh data terkait Kinerja Karyawan (Variabel Y). Peneliti memberikan kuesioner berikut kepada karyawan PT. Antika Anggrek Indonesia.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data Kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi seseorang atau sekelompok kejadian tentang kejadian atau gejala social ke dalam lima (5) poin skala dengan interval yang sama (Erlina, 2011:46). Adapun penentuan skor dari setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b) Setuju (S) diberi skor 4
- c) Kurang Setuju (KS) skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) skor

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan seberapa jauh ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya Elina (2011:46). Peneliti akan melakukan Uji 10 Validitas dengan menggunakan SPSS Versi 27.0 Informasi validitas menunjukkan tingkat dari kemampuan tes untuk mencapai sasarannya. Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan data yang telah Valid dengan alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

- a. Jika $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang menunjukkan tingkat seberapa besar suatu alat pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten Erlina (2011:49). Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS Versi 27.0. Adapun kriteria pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen ialah reliabel atau percaya.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) $< 0,6$ maka instrumen yang diuji tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

1) Metode Analisis Linier Sederhana

Metode Analisis Regresi Linier Sederhana Peneliti mengetahui arah hubungan antara variabel independen yaitu Pengembangan Karir terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada PT. Antika Anggrek Indonesia apakah positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Alasan peneliti menggunakan metode analisis regresi linear sederhana agar hasil yang diperoleh lebih terarah, dan peneliti bisa mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan positif atau negative dan peneliti bisa memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan, maka peneliti menggunakan bantuan SPSS (Statistic Product and Service Solution) 27.0 for windows.

Uji Hipotesis

1) Uji T

Uji parsial (Uji-T) digunakan untuk melihat pengaruh variabel terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan kesimpulan uji parsial (t-test) adalah:

a. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

- a) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_a diterima
- b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_a tidak dapat diterima

b. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik

- a) Jika nilai $\text{sig.} < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b) Jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berikut penjelasan dari maksud keterangan diatas secara rinci:
 - H_0 ditolak jika nilai $t \text{ hitung}$ lebih kecil nilai $t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
 - H_a diterima jika nilai $t \text{ hitung}$ lebih besar nilai $t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2) Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika (R²) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan (R²) semakin mengecil atau mendekati angka nol maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat semakin mengecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bulan November dan Desember 2024. Penelitian ini dilakukan melalui Aplikasi *Google Form* dan disebarakan melalui media sosial ataupun langsung melalui Link di Jakarta.

Berikut tabel uraian yang memuat kegiatan dan waktu pelaksanaan dijalankannya jurnal penelitian ini:

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Uraian	Bulan	
		Desember	Januari
1.	Pengajuan Judul		
2.	Penyusunan Jurnal Penelitian		
3.	Observasi Lapangan		
4.	Penyebaran Kuesioner		
5.	Analisis dan Pengolahan Data		
6.	Penyusunan Laporan		

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, **bukan** data mentah, serta **bukan** dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan

di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan dalam suatu kuesioner. Analisis deskriptif dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 50 responden.

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
20 – 25	16	32%
25 – 30	16	32%
30 >	18	36%
Total	50	100%

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	34	68%
Perempuan	16	32%
Total	50	100%

Tabel 4. Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMA/Sederajat	37	74%
Setara Diploma	5	10%
S1	7	14%
SMP	1	2%
Total	50	100%

Tabel 5. Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
3 – 4 Tahun	13	26 %
< 4 Tahun	14	28 %
1 – 2 Tahun	12	24 %
2 – 3 Tahun	11	22 %
Total	50	100%

Sumber: Data Karyawan PT Antika Anggrek Indonesia

Hasil Penelitian

Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X) dan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Uji Validitas Variable X & Uji Validitas Variable Y

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.448**	.647**	.712**	.741**	.518**	.704**	.441**	.754**	.730**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.448**	1	.358*	.606**	.544**	.635**	.404**	.377**	.530**	.483**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	<.001	<.001	<.001	.004	.007	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.647**	.358*	1	.555**	.551**	.253	.590**	.398**	.610**	.575**	.701**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011		<.001	<.001	.077	<.001	.004	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.712**	.606**	.555**	1	.742**	.525**	.644**	.542**	.724**	.667**	.858**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.741**	.544**	.551**	.742**	1	.671**	.582**	.525**	.819**	.734**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1	Pearson Correlation	.518**	.635**	.253	.525**	.671**	1	.511**	.513**	.653**	.487**	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.077	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.704**	.404**	.590**	.644**	.582**	.511**	1	.531**	.610**	.587**	.783**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.441**	.377**	.398**	.542**	.525**	.513**	.531**	1	.575**	.384**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.004	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.006	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.754**	.530**	.610**	.724**	.819**	.653**	.610**	.575**	1	.812**	.902**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.730**	.483**	.575**	.667**	.734**	.487**	.587**	.384**	.812**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.006	<.001		<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.852**	.682**	.701**	.858**	.882**	.726**	.783**	.662**	.902**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan kuesioner terbukti valid, karena telah memenuhi persyaratan dimana $r_{hitung} > r_{table}$ yaitu nilai dari setiap item pernyataan $> 0,001$

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Reabilitas

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
Cases		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
	Valid	50	100.0		
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	50	100.0		
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.				.933	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil uji yang di dapat menunjukkan hasil uji reliabilitas, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,933 untuk 10 item pertanyaan. Menurut Wiratna Sujewi (2014), kuesioner dapat dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Tujuan dari uji reliabilitas Cronbach's Alpha adalah untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner apabila pengukuran dilakukan secara berulang.

Uji Normalitas

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.89499934
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	Negative		-.077
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.424
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.411
		Upper Bound	.436

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Uji normalitas Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai signifikansi lebih $>0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi kurang $<0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai residual dengan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,00 ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Korelasi

Tabel 9. Uji Korelasi

Correlations

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.879**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KOEFISION KORELASI	INTERPRETASI
0,800 – 1,00	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Dari Table Diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan atau pengaruh yang sangat kuat antara variable X dan Y karena menunjukkan korelasi sebesar 0,879 yang berarti menunjukkan hubungan atau pengaruh tersebut sangat kuat.

Uji Parsial (T-Test)

Tabel 10. Uji Parsial (t-test)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.115	1.356		3.035	.004
	Pengembangan Karir	.834	.065	.879	12.769	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung masing-masing variabel. Untuk variabel pengembangan karir (X) diperoleh t hitung = 12.769, > t tabel yang didapat dengan $\alpha = 5 \%$ dan dk = 47 yaitu 2,35 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya pengembangan karir (X) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tujuan dari uji t adalah untuk mengevaluasi untuk menguji sejauh mana hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila nilai t hitung lebih rendah dari t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara variabel Brand Awareness dan minat beli.
- 2) Apabila nilai t hitung melebihi t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Brand Awareness terhadap variabel minat beli.

Melalui analisis menggunakan SPSS 27, diperoleh nilai t hitung beserta tingkat signifikansi seperti yang dijabarkan berikut ini.

Uji Simultan (F-Test)

Tabel 11. Uji Simultan (F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.720	1	597.720	163.051	<.001 ^b
	Residual	175.960	48	3.666		
	Total	773.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 11 dapat dilihat bahwa f hitung adalah sebesar 163.051 sedangkan f tabel diperoleh dengan $dk = 50-2 = 48$ dengan taraf signikansi 5% adalah 2,4. Dengan demikian $F_{hitung} = 163.051 > F_{tabel} = 2,4$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir (X) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memahami bagaimana kesadaran Pengembangan karir memengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengumpulan data, ditemukan bahwa 32% responden adalah perempuan, dan 68% Laki-Laki yang menunjukkan kecenderungan laki-laki lebih banyak dibandingkan Perempuan di tempat kerja PT Antika Anggrek Indonesia. Sebagian merupakan lulusan SMK atau Sarjana,. Dari segi usia, mayoritas responden (36%) berada dalam rentang 30> tahun, yang terdiri dengan aktivitas tinggi yang mendukung pekerjaan.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai r hitung yang melebihi r tabel (0,001) dan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga kuesioner dapat diterima dan relevan untuk analisis data. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,944 untuk 10 item. Ini membuktikan bahwa kuesioner memiliki tingkat keandalan tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Wiratna Sujewi (2014).

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi 0,424, yang lebih besar dari 0,05. Hasil uji t-statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 12,769, yang lebih besar dari t tabel 3.035, dengan signifikansi 0,001 (di bawah 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Pengembangan Karier, semakin besar pula nilai positif Kinerja Karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa Pengembangan Karir berperan signifikan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan ini memberikan artikel penelitian berperan penting bagi perusahaan dalam mengembangkan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaanya.

5. KESIMPULAN

Simpulan

- 1) Variabel pengembangan karir (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji secara parsial (uji t) dimana Pengembangan karir (X) memperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung (12,769) $> t$ tabel (3,035).
- 2) Hasil Uji T Dari table 10 diatas dapat dilihat bahwa pengembangan karir (X) pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). t hitung masing-masing variabel. Untuk

variabel pengembangan karir (X) diperoleh $t_{hitung} = 12.769$, $> t_{tabel}$ yang didapat dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 47$ yaitu 2,35 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak,

- 3) Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Antika Anggrek Indonesia, yang telah dijelaskan pada hal sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Antika Anggrek Indonesia. Selain itu, variabel sistem insentif juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Saran

- 1) Bagi Perusahaan

PT Antika Anggrek Indonesia dapat meningkatkan program pengembangan karir dengan menyediakan pelatihan yang relevan serta peluang promosi yang jelas untuk karyawan. Selain itu dapat dirancang lebih fleksibel dan berbasis kinerja agar memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih terbatas pada variabel pengembangan karir dan sistem insentif. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti mendatang untuk mengintegrasikan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi pengembangan literatur mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode analisis yang lebih kompleks untuk menggali hubungan antarvariabel dengan lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad, M. F. K., Riadi, L., & Lestari, A. S. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Armand, F. (2003). Social marketing models for product-based reproductive health programs: A comparative analysis. *Occasional Paper Series*. Washington, DC. Retrieved from www.cmsproject.com.
- Azhar, A. (2010). *Media pembelajaran*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Belair, A. R. (2003). Shopping for your self: When marketing becomes a social problem. *Dissertation*. Concordia University, Montreal, Quebec, Canada.
- Chain, P. (1997). Same or different? A comparison of the beliefs Australian and Chinese university students hold about learning's. *Proceedings of AARE Conference*. Swinburne University. Retrieved from <http://www.swin.edu.au/aare/97pap/CHAN97058.html>.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, P., & Lee, N. R. (2009). *Up and out of poverty: The social marketing solution*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Lindawati. (2015). Analisis faktor yang mempengaruhi perilaku ekonomi dan kesejahteraan rumah tangga petani usahatani terpadu padi-sapi di Provinsi Jawa Barat. *Institut Pertanian Bogor*. Retrieved from <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/85350>.
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik. Diakses dari <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompensasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Norsyaheera, A. W., Lailatul, F. A. H., Shahid, S. A. M., & Maon, S. N. (2016). The relationship between marketing mix and customer loyalty in hijab industry: The mediating effect of customer satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 37, 366-371. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1)
- Risdwiyanto, A. (2016). Tas kresek berbayar, ubah perilaku belanja? *Kedaulatan Rakyat*, 22 Februari, 12.
- Robbins, S. P. (2006). *Organizational behavior* (Edisi ke-9, Jilid 1). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sebayang, S., & Silaen, P. (2015). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86. <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.1812>
- StatSoft, Inc. (1997). *Electronic statistic textbook*. Tulsa, OK: StatSoft Online. Retrieved from <http://www.statsoft.com/textbook/stathome.html>.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.