

Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Utama Manufacture Serang

Aldo Kusumah Iskandar^{1*)}, Edy Suranta Karina Sembiring²⁾

¹⁾ 0433081920105@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

¹⁾ edysuranta@primagraha.ac.id, Universitas Primagraha, Indonesia

*) Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of career development on employee performance, to determine the effect of work performance on employee performance and to determine the effect of career development and career development together on employee performance at Sinar Utama Manufacture Company Serang. This research uses a quantitative approach. As for the population in this study were 43 employees of Sinar Utama Manufacture Company Serang. while the sample with the sample technique was saturated so that the sample taken was entirely from the population with a sample of 43 employees. The results of this study in the first hypothesis have a significant effect between career development on employee performance at Sinar Utama Manufacture Company Serang. in the t test, obtained results $t_{count} > t_{table}$ ($4.220 > 2.017$) with a significance level of 0.00 ($0.00 < 0,05$) so that the Alternative Hypothesis (H_a) is accepted and the Zero Hypothesis (H_0) is rejected. The Second Hypothesis there is a significant influence between work performance on employee performance at Sinar Utama Manufacture Company Serang. in the t test, the results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.142 > 2.017$) with a significance level of 0.04 ($0.04 < 0.05$) so The Alternative Hypothesis (H_a) is accepted and the Zero Hypothesis (H_0) is rejected. Third Hypothesis there is an influence between career development and work performance on employee performance at Sinar Utama Manufacture Company Serang. with a decision of $F_{count} > F_{table}$ ($14,394 > 3,232$) with a significance level of 0.00 ($0.00 < 0.05$) with a significance level of 0.00 ($0.00 < 0.05$) so that the Alternative Hypothesis (H_a) is accepted and the Zero Hypothesis (H_0) is rejected.

Keywords: Career Development; Job Performance; Employee Performance

Submitted: Desember 2023

Revised: Desember 2023

Accepted: Desember 2023

Article DOI:

<https://doi.org/10.59605/atama.v2i1.724>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Secara umum, proses pengembangan karir karyawan dapat dimulai dengan mengevaluasi hasil kerja. Proses ini lazim dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai metode yang akan digunakan untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Setiap perusahaan selalu ingin dan berusaha agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Tentu saja dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Perusahaan harus mampu mengarahkan sumber daya dan potensi karyawannya agar berkualitas karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

PT Sinar Utama Manufacture Serang merupakan salah satu perusahaan dibidang manufaktur bata ringan pada permasalahan kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang diukur pada pengukuran hasil kerja, selama ini sudah berjalan cukup baik namun masih ada beberapa kendala pada kinerja karyawan diantaranya masih terkendala pada waktu penyelesaian pekerjaan. Kurangnya pemimpin untuk bisa bersosialisasi dengan baik terhadap bawahannya sehingga suasana kerja yang kondusif belum dapat dirasakan secara maksimal, dan hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kurangnya semangat kerja

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun, sedangkan pengawasan yang dilakukan masih belum maksimal karena pada saat ini belum ada program-program yang mendukung dan berperan aktif dalam upaya pengawasan karyawan secara kondisional.

Untuk mengetahui permasalahan tentang pengembangan karir dari hasil observasi yaitu pada konseling karir dan rotasi jabatan, hal ini berarti pada PT Sinar Utama Manufacture Serang karyawan perusahaan tidak pernah memberikan konseling karir pada karyawan sehingga fase pengarahan dimaksudkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan kurang diberikan kepada karyawan, sedangkan pada indikator rotasi jabatan karyawan dalam pengembangan karir tidak pernah mengalami rotasi jabatan sehingga karyawan dalam bekerja menempati posisi yang cukup lama.

Hasil observasi penelitian pada variabel prestasi karyawan dari hasil observasi yaitu pada sikap (attitude) dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang perlu mengembangkan sikapnya agar prestasi kerja dapat ditingkatkan hal ini berarti sikap (attitude) sangat menentukan dalam pengukuran prestasi karyawan, pada indikator pekerjaan itu sendiri karyawan kurang begitu cepat di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga prestasi kerja karyawan akan menurun. Hasil observasi penelitian dilakukan pada variabel kinerja karyawan diperoleh absensi dari keseluruhan karyawan sebanyak 43 orang adalah :

Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Periode tahun 2022

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Alpa	Jumlah	Prosentase (%)
Januari	1	2	1	4	8	18,60
Februari	2	2	0	3	7	16,28
Maret	1	1	1	2	5	11,63
April	1	3	1	3	8	18,60
Mei	2	2	1	2	7	16,28
Juni	1	2	2	4	9	20,93
Juli	2	1	1	3	7	16,28
Agustus	2	1	1	3	7	16,28
September	1	1	0	2	4	9,30
Oktober	2	3	1	4	10	23,26
November	1	2	1	2	6	13,95
Desember	1	2	0	4	7	16,28

Sumber: PT Sinar Utama Manufacture Serang tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1 dari data absensi karyawan setiap bulan pada tahun 2022 mengalami fluktuatif, masih tingginya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Tingkat toleransi yang telah ditetapkan perusahaan sebesar 20% dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Apabila terjadi terus menerus akan berakibat yang nantinya akan menimbulkan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali kondisi organisasi sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pengembangan karir

Pengembangan karir mempunyai ruang lingkup yang luas antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan ketepatan dalam mengerjakan tugas, beberapa definisi pengembangan karir menurut para ahli, misalnya Suwatno & Priansa (2011: 134) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan.

Prestasi kerja

Menurut Sulistiyani (2012:224) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian prestasi kerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Jadi prestasi kerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Jadi berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan pengertian dasar kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Utama *Manufacture* Serang. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Sinar Utama *Manufacture* Serang sebanyak 43 karyawan, sedangkan Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yang artinya bahwa seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini pengolahan datanya menggunakan alat bantu software SPSS, Adapun pengujiannya yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 2. Karakteristik responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	39,53
Perempuan	26	60,47
Usia		
21 – 30 tahun	30	69,77
31 – 39 tahun	10	23,26
>41 tahun	3	6,98
Pendidikan		
SMA/Sederajat	9	20,93
Diploma Tiga (D3)	5	11,63
Sarjana (S1)	23	53,49
Pascasarjana (S2)	6	13,95

Berdasarkan Tabel 2 jumlah pegawai laki-laki sebanyak 17 orang (39,53%) dan perempuan sebanyak 26 orang (60,47%). Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa usia responden 21-30 tahun sebanyak 30 responden (69,77%), usia responden 31-39 tahun sebanyak 10 responden (23,26%) dan usia responden > 40 tahun sebanyak 3 responden (6,98%). Komposisi jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/Setara sebanyak 9 responden (20,93%), Diploma Tiga sebanyak 5 responden (11,63%), dan Sarjana sebanyak 23 responden (53,49%) dan Pascasarjana (S2) sebanyak 6 responden (13,95).

Uji validitas

Tabel 3. Uji validitas variabel pengembangan karir (X^1)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,576	0,301	Valid
Pernyataan_2	0,685	0,301	Valid
Pernyataan_3	0,578	0,301	Valid
Pernyataan_4	0,589	0,301	Valid
Pernyataan_5	0,485	0,301	Valid
Pernyataan_6	0,456	0,301	Valid
Pernyataan_7	0,542	0,301	Valid
Pernyataan_8	0,613	0,301	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 3 pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel pengembangan karir (X^1) memiliki korelasi di atas 0,301 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah valid. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel prestasi kerja (X^2) dapat dilihat melalui uraian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji validitas variabel prestasi kerja (X^2)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,595	0,301	Valid
Pernyataan_2	0,813	0,301	Valid
Pernyataan_3	0,477	0,301	Valid
Pernyataan_4	0,756	0,301	Valid
Pernyataan_5	0,787	0,301	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 4 pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang akan dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa semua butir variabel prestasi kerja (X_2) memiliki korelasi di atas 0,301 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah valid. Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,576	0,301	Valid
Pernyataan_2	0,788	0,301	Valid
Pernyataan_3	0,641	0,301	Valid
Pernyataan_4	0,561	0,301	Valid
Pernyataan_5	0,556	0,301	Valid
Pernyataan_6	0,762	0,301	Valid

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 5 di atas pada pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang akan dipertanyakan kepada responden diketahui bahwa semua butir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi di atas 0,301 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas.

Tabel 6. Uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Scale of thumb, nunally	Kesimpulan
Pengembangan karir (X1)	0,671	0,6	Reliabel
Prestasi kerja (X2)	0,720	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,721	0,6	Reliabel

Sumber: Output data yang diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan Tabel 6 pada hasil pengujian reliabilitas dengan Cronbach's Alpha dengan ketentuan jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 7. Hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44785811
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.515
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS 21

Berdasarkan Tabel 7 bahwa besarnya uji normalitas *kolmogorov-smirnov* nilai signifikansi (*Asymp Sig. 2-tailed*) dari pengujian normalitas data adalah sebesar 0,954 (95,4%) hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal karena signifikannya berada di atas atau lebih besar 0,05 (5%).

Tabel 8. Hasil uji analisis multikolinieritas

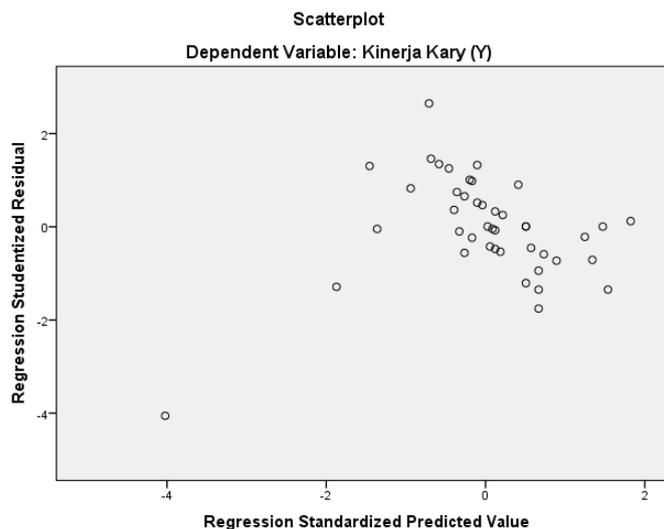
Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pengembangan karir (X1)	.936	1.068
Prestasi kerja (X2)	.936	1.068

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 21

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,068 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,936. Hasil keputusan untuk uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* (0,936) > 0,10 dan VIF (1,068) < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Heterokdastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji heterokedastisitas diperoleh adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t

Tabel 9. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.362	3.900		.349	.729
Pengembangan karir (X1)	.468	.111	.526	4.220	.000
Prestasi kerja (X2)	.332	.155	.267	2.142	.038

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 21

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji t pada hipotesis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 4,220 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($43-2 = 41$) diperoleh sebesar 2,017 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,089 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang. Pada hipotesis prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji t_{hitung} sebesar 2,142 dan t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $n-2$ ($43-2 = 41$) diperoleh sebesar 2,017 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,142 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 ($0,04 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang.

Tabel 10. Uji simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	181.126	2	90.563	14.394	.000 ^b
Residual	251.664	40	6.292		
Total	432.791	42			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)

Sumber: Data diolah SPSS 21

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji t pada hipotesis prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil uji F_{hitung} sebesar 14,394 dan F_{tabel} pada Derajat Kebebasan (dk) = $n - k - 1$ atau $43 - 2 - 1 = 40$ sebesar 3,232 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,394 > 3,232$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis 1 pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,220 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kudsi, dkk (2017), Kaengke (2018) dan Siswadhi serta Sudirman (2018) yang menyatakan hasil penelitiannya pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis 2 pada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,142 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yamanie dan Syaharuddin (2016) yang menyatakan hasil penelitiannya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis 3 terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,394 > 3,232$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nuradhawati (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya secara simultan pengembangan karir dan prestasi kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengambil kesimpulan adalah : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

pada PT Sinar Utama Manufacture Serang dalam uji t, didapat hasil thitung > ttabel (4,220 > 2,017) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) sehingga Hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis Nol (H0) ditolak. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang dalam uji t, didapat hasil thitung > ttabel (2,142 > 2,017) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 (0,04 < 0,05) sehingga Hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis Nol (H0) ditolak. (3) Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Manufacture Serang dengan keputusan Fhitung > Ftabel (14,394 > 3,232) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (0,00 < 0,05) sehingga Hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis Nol (H0) ditolak.

Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang jenjang karir yang dapat dicapainya. Dengan demikian pemahaman dan kemampuan karyawan akan meningkat mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir yang telah ditentukan. Agar respon karyawan terhadap penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan tersebut lebih baik lagi, perusahaan sebaiknya memberikan penjelasan mengenai sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, agar karyawan tersebut mengerti akan penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan serta penilaian yang dilakukan harus jujur dan objektif. Perusahaan sebaiknya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan terutama menyangkut kualitas kerja melalui program pelatihan secara berkala, sebaliknya pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian reward and punishment yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang. Peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, misalnya kompensasi karyawan, motivasi kerja lingkungan kerja, promosi jabatan dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajrillah, I., Wahyuni, Y., & Kania, D. (2023). Evaluasi Kinerja: Apakah Itu Penting?. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 118–132. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.48>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hariri, H., Aspuri, A., & Wirtadipura, D. (2023). Praktik Manajemen Strategis Terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 133–143. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.49>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irham, F. (2010). *Manajemen kinerja teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ismarwanto, S. D., Ridwan, M., & Chaidir, J. (2023). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 203–213. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.54>
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).

- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 9(2), 85-93.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosa.
- Nuradhawati, R. I. R. A. (2017). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Politea FISIP Universitas Al-Ghifari*, 19(9).
- Pilot, P., Adiwijaya, E. P., Imron, A., & Taswiyah, T. (2023). Dampak Organizational Citizenship Behaviour dan Implementasinya terhadap Penilaian Kinerja Guru . *AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal)*, 3(2), 90–107. <https://doi.org/10.56721/amalinsani.v3i2.219>
- Rahayu, B. A., Hadiyana, A. I., & Chaidir, J. (2023). Strategi Meningkatkan Kerjasama Tim. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 73–81. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.44>
- Rivai, V & Sagala, J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siswadhi, F., & Sudirman, S. (2018). Analisa Dampak Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Kerinci. *Jurnal Benefita*, 3(1), 84-90.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno dan Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, W., Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. K. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi?. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31-39.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pelabuhan indonesia iv cabang samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55-65.