Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG ASAHI TEXTILE INDUSTRI

Devi Ayu Rahmawati[1)], Praptiestrini[2)]
[1)]Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, [2)]Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: deviayurahmawati428@gmail.com[1)], prapti.unsa@gmail.com[2)]

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and compensation on the performance of employees of PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) either partially or simultaneously. This research consists of one dependent variable and two independent variables. The independent variables in this study are Career Development and Compensation. The dependent variable in this study is Employee Performance. The research is a quantitative case study. This sampling technique used random sampling technique. The number of samples used in this study was 97 employees. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, F test, t test, coefficient of determination and classical assumption test. The results of this study indicate that partially career development has no significant effect, while the compensation variable has a significant effect on employee performance, both variables have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Bintang Asahi Textile Industry (BATI). The influence of career development and compensation variables is 15.4%.

Keywords: Career Development, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam lingkungan persaingan yang berubah dengan cepat, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif yang penting (Hamid et al., 2017). Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia di perusahaan, maka semakin baik pula hasil kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan perusahaan. Caroline & Susan (2014) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri, salah satunya adalah pengembangan karir *(career development).*

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena pengembangan karir karyawan memainkan peran penting dalam memperkaya komponen modal manusia suatu perusahaan, Khan, A. Sami et al., (2015). Program pengembangan karir hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa akan datang. Pengembangan *(development)* adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Robins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan, sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor perencanaan organisasi yang digunakan untuk menyesuaikan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

tujuan karyawan dengan kebutuhan bisnis dari suatu organisasi (Muchlis, 2017). Pengembangan karir supaya dapat dilaksanakan dengan baik harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Tuntunan organisasi yang utama adalah peningkatan produktivitas dan kuantitas kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ditandai dengan tingkat produktivitas, efektivitas dan efisiensi yang tinggi melalui peningkatan keterampilan teknis dan operasional.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam hubungan kinerja karyawan pada perusahaan adalah masalah kompensasi. Sunyoto (2012), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi dalam hal ini bisa berbentuk materi yaitu gaji atau pendapatan yang didalamnya bisa berupa pendapatan pokok dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan perumahan, tunjangan transport, tunjangan hari raya, tunjangan cuti dan lain-lain, sementara yang diterima dalam bentuk nonmateri seperti, fasilitas asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja, fasilitas pensiunan dan lain-lain, tergantung dari kebijakan masing-masing organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan, Kenelak, Pio dan Kaparang, (2016). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, Hasibuan, (2014).

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah penting artinya termasuk di perusahaan yang bergerak dibidang sumber daya manusia (SDM), karena walaupun teknologi semakin lengkap dan canggih namun peran manusia belum bisa tergantikan, olehnya itu peran penting SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan peran strategis dalam perusahaan di mana manajemen sumber daya manusia ikut adil dalam merancang strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan mengubah rencana strategis tersebut ke dalam tindakan, Dessler, (2013). Misi yang telah ditetapkan perusahaan dapat menjadi acuan keberhasilan perusahaan adalah kinerja khususnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan *performance* setiap karyawan dalam melakukan segala aktivitas sesuai dengan job atau bagian masing-masing. Wibowo, (2012) definisi kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Kaswan (2017) kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Beberapa variabel dalam hal pengelolaan SDM diantara banyaknya variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik kompensasi dalam bentuk finansial atau non finansial disamping variabel yang lain.

Mangkunegaran (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Lebih lanjut Mangkunegaran (2012) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok PT. Bintang

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

Asahi Textile Industri (Bati Group) merupakan perusahaan manufaktur di bidang textile, yang terintegrasi dalam satu kawasan. Hasil produksi meliputi: Benang, Kain Setengah jadi, Kain Jadi, Garment. Hasil produksi di tujukan untuk pasar domestik maupun ekspor dengan kualitas yang tidak diragukan lagi.

PT. Bintang Asahi Textile Industri, untuk pengembangan karir bagi karyawannya kurang jelas, misalnya: tidak memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan melalui pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dan karyawan belum diberikan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kinerja yang baik. PT. Bintang Asahi Textile Industri selalu memberikan kompensasi dengan memberikan gaji tepat waktu dengan jumlah UMR kota Sragen, selain itu perusahaan memberikan THR dan tunjangan BPJS dan juga memberikan bonus atau insentif kepada karyawan, dengan ini karyawan akan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan bekerja. Bagi perusahaan yang memiliki SDM yang dapat mencapai kinerja optimal yang sesuai dengan harapan, baik individu maupun kelompok karyawan sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri Sragen**"**. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Asahi Textile Industri?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Asahi Textile Industri?, dan (3)Apakah pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri?.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. I Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012). Sedangkan pengembangan karir adalah kegiatan pegawai guna membantu pegawai merencanakan karir dimasa depan di tempat mereka bekerja. Mangkunegara (2015) tujuan pengembangan karir adalah: (1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan, (2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, (3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, (4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, (5) Membuktikan tanggung jawab sosial, (6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan, (7) Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan, Mengurangi keusangan profesi dan manajerial, (8) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan, (9) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan bertujuan untuk memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan, sehingga nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, Hasibun, (2015). Kompensasi yang diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik supaya tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan oleh

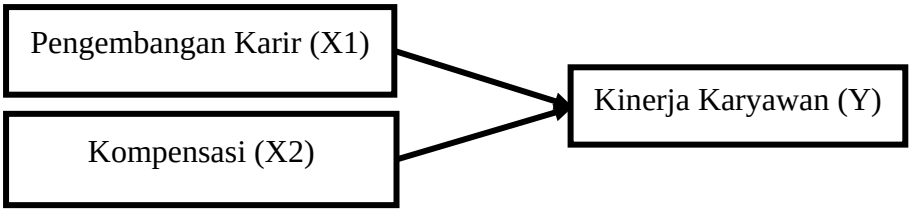
Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah. Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu: kompensasi dalam bentuk finansial (gaji, upah, bonus, dan tunjangan), kompensasi dalam bentuk non finansial berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dan Kinerja juga penting karena perusahaan bisa mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Darodjat (2015) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: (1) kualitas (mutu), (2) kuantitas (jumlah), (3) waktu (jangka waktu), (4) kerja sama antar karyawan, (5) penekanan biaya, dan (6) pengawasan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
   Komang A. dkk dalam (Sunyoto, 2012) Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan-peningkatan oleh dapartemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Kasenda (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bertentangan dengan hasil penelitian Purwanto, dkk (2017), menyatakan bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
   H1: diduga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
   Dessler (2013:352) mengemukakan bahwa mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Santi, dkk (2017), menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
   H2: diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Endar Wita, Herlina Rini (2015) melakukan penelitian bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: diduga pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) adalah 3.416 karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah 97 karyawan dihitung menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *random sampling*. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah pengembangan karir dan kompensasi. Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrument yang berupa pertanyaan (Kuisioner). Teknik pengambilan data dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perhitungan analisis data statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan software SPSS versi 21.

Definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
   Mangkunegaran (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Dessler dalam Handayani & Praptiestrini (2023), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:
   a) Kualitas (mutu)
   b) Kuantitaas (jumlah)
   c) Waktu (jangka waktu)
   d) Kerja sama antar karyawan
   e) Penekanan biaya
   f) Pengawasan
2. Pengembangan Karir
   Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2016). Indikator pengembangan karir Siagian (2012), yaitu:
   a) Perlakuan yang adil dalam berkarir.
   b) Keperdulian para atasan langsung.
   c) Informasi tentang berbagai peluang promosi.
   d) Adanya minat untuk dipromosikan.
   e) Adanya minat untuk dipromosikan.
3. Kompensasi
   Dessler (2013) mengemukakan bahwa mengatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Indikator kompensasi Dessler, (2013), sebagai berikut:

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

a) Gaji
b) Insentif
c) Bonus
d) Upah
e) Pengobatan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	19,6%
Perempuan	78	80,4%
Jumlah	97	100,0%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 atau 19,6% responden, dan jenis kelamin perempuan berjumlah 78 atau 80,4% responden.

2. Usia

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
20-29	2	2,1%
30-39	38	38,2%
40-52	57	58,8%
Total	**97**	**100,0%**

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 2 atau 2,1% responden, dengan usia 30-39 tahun berjumlah 38 atau 38,2% responden, dan dengan usia 40-52 tahun berjumlah 57 atau 58,8% responden.

3. Pendidikan

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	**Jumlah**	**Peresentase**
SMP	25	25,8%
SMA	61	62,9%
D3	6	6,2%
S1	5	5,2%
Total	**97**	**100,0%**

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa responden dengan lulusan SMP berjumlah 25 atau 25,8% responden, dengan lulusan SMA berjumlah 61 atau 62, 9%

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

responden, dengan lulusan D3 berjumlah 6 atau 6,2%, sedangakan dengan lukusan S1 berjumlah 5 atau 5,2%.

Uji Validitas

1. Pengembangan Karir (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%) 95	Keterangan
X1.1	0,248	0,202	Valid
X1.2	0,498	0,202	Valid
X1.3	0,368	0,202	Valid
X1.4	0,434	0,202	Valid
X1.5	0,528	0,202	Valid
X1.6	0,408	0,202	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 4, menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kuesioner dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dari tarif signifikan 5% (α = 0,05) dan n = 97(n-2) diperoleh r_{tabel} = 0,202 maka dapat diketahui r_{hitung} hasil tiap-tiap item > 0,202 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian pengembangan karir adalah valid digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Kompensasi (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5%) 95	Keterangan
X2.1	0,248	0,202	Valid
X2.2	0,498	0,202	Valid
X2.3	0,368	0,202	Valid
X2.4	0,434	0,202	Valid
X2.5	0,528	0,202	Valid
X2.6	0,408	0,202	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 5, menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kuesioner dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dari tarif signifikan 5% (α = 0,05) dan n = 97 (n - 2) diperoleh r_{tabel} = 0,202 maka dapat diketahui r_{hitung} hasil tiap-tiap item > 0,202 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kompensasi adalah valid digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

3. Kinerja Kerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (5%) 95	Keterangan
Y.1	0,345	0,202	Valid
Y.2	0,510	0,202	Valid

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

Y.3	0,550	0,202	Valid
Y.4	0,576	0,202	Valid
Y.5	0,685	0,202	Valid
Y.6	0,464	0,202	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 6, menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kuesioner dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu dari tarif signifikan 5% (α = 0,05) dan n = 97 (n - 2) diperoleh r_{tabel} = 0,202 maka dapat diketahui hasil r_{hitung} tiap-tiap item > 0,202 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian kinerja karyawan adalah valid digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,635	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,677	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,779	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 7, menunjukkan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dan kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t-hitung	*Sig*
Konstanta	1,529	,236	0,814
Pengembangan karir	0,297	1,822	0,072
Kompensasi	0,583	2,919	0,004
F-hitung	5,562		005
Adjust R^2	154		

Sumber : Data Primer yang diolah

Hasil perhitungan pada tabel 8, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 1,529 – 0,297X1 + 0,583X2 + e

Pada tabel 8 nampak bahwa koefisien regresi untuk pengembangan karir sebesar 0,297, maka dapat diinterprestasikan bahwa variabel pengembangan karir (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel yang tetap. Besarnya koefisisen regresi variabel pengembangan karir ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil penelitian ini nilai t-hitung sebesar 1,822 dengan nilai *sig* sebesar 0,072. Dalam penelitian ini tariff signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05, maka hasil uji t tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI), oleh karena itu hipotesis 1 ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,583. maka hal ini dapat diiterprestasikan bahwa variabel kompensasi (X2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,583, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi varibel kompensasi ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 2,919 dengan nilai s*ig* sebesar 0.004. Dalam penelitian ini tarif signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI), oleh karena itu hipotesis 2 diterima.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig
Pengembangan karir (X1)	,297	1,822	0,072
Kompensasi (X2)	,583	2,919	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah

Analisis uji-t pada tabel 9, untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 1,822 sementara itu untuk mencari $t_{tabel} = (\alpha/2, n-k-1) = (0{,}005/2; 97-3-1) = (0.025; 93) = 1{,}986$, maka nilai distribusi t_{tabel} sebesar 1,986 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0,072 > 0,05 artinya individual variabel Pengembangan Karir (XI) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,919 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi sebesar 1,986 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0,004 < 0,05 artinya secara individual variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	16,101	2	8,051	5,562	005[b]
Residual	136,064	94	1,447		
Total	152,165	96			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil perhitungan statistik uji F pada tabel 10, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,562. Sementara itu untuk mencari $F_{tabel} = (k; n-k) = (3; 97-3) = (3; 94) = 2{,}701$ dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 5,562 > 2,701 dengan signifikansi 0,005 < 0,05 ini berarti bahwa variabel independen Pengembangan Karir (XI)

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Korelasi (R)

Tabel 11. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414[a]	,171	,154	1,15812

a. Predictors: (Constan), Kompensasi, Pegembangan Karir
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu pengembangan karir dan kompensasi menjelaskan sebesar 15,4 % terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya 85% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya: motivasi kerja, rekruitmen, pelatihan, kepuasan kerja dan sebagainya.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI), hal ini disebabkan karena PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) tidak memberikan kesempatan dalam pengembangan karir, jenjang karir yang kurang jelas, tidak adanya pelatihan-pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk pengembangan karir dan karyawan tidak diberikan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Katidjan, Purwanto dkk (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan penelitian Kasenda (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Textile Industri (BATI). Hal ini disebabkan karena PT. Bintang Textile Industri (BATI) memberikan kompensasi finansial secara langsung seperti gaji yang sesuai, memberikan bonus tambahan, memberikan tunjangan yang cukup disamping gaji bulanan, tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan dan sarana pendukung serta peralatan kerja yang memadai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Santi, R., B. Tewal dan V. Untu (2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi secara simultan kinerja karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Endar Wita, Herlina Rini (2015), menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

1. Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).
3. Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI).

Saran

1. PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk pengembangan karirnya agar karyawan mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kinerjanya supaya karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.
2. PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) perlu memberikan pelatihan-pelatihan untuk pengembangan karir karyawan.
3. PT. Bintang Asahi Textile Industri (BATI) perlu memberikan perhatian lebih pada sarana dan prasarana, yang dapat menunjang keselamatan dan kesehatan karyawan seperti suhu ruangan, kebersihan lingkungan dan fasilitas lainnya
4. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya: motivasi kerja, rekuitmen, pelatihan, kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Darodjat. (2015). *Konsep Dasar Manajemen Personalia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.

Endarwita, R., & Herlina. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman). Pasaman: *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol. 4 No 2: 117 – 125.

Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ati, G., & Arslan, M. (2014). *Impact Of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan International Journal of Business and Social Scinece*. Vol. 5 No. 2: 302-309.

Handayani, D. & Praptiestrini (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Syariah Karanganyar. *Jurnal Smooting. Vol. 21 No.4: 308-316.*

Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaseger. (2013). Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA,* Vol.1 No. 4: 906-916.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik*), Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Khan, A. S., Rajasekar, J & Al-Asfour, A. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *Internasional Journal of Business and Management*. Vol. 10 No. 9: 5-29.

Komang, I. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muchlis. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*. Vol. 8 No. 2: 1-12.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Buku Seru.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.23 No.2 April 2025

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Yani. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.