

PENGARUH MODEL PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA PT. ADIDAYA ANDALAN ASIA CABANG SAMARINDA

Thomas Robert Hutaaruk¹, Hana Pertiwi², Mohammad Romadloni³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia-Samarinda

Corresponding Author: thomas_huta@yahoo.com¹

Article History

Received: 23-12-2022

Revised: 30-12-2022

Accepted: 04-01-2023

Kata Kunci:

Karir; Kinerja; Pengembangan

Keywords:

Career; Development; Performance

ABSTRAK:

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir (perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan) terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Andalan Asia cabang Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan Incidental sampling. Uji instrument menggunakan uji validitas (product moment) dan uji reliabilitas (Alpha Cronbach) serta uji korelasi (r) dan uji koefisien determinasi. Adapun uji hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat bantu SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pada taraf 5% variabel perlakuan yang adil (X_1), kepedulian atasan (X_2), informasi (X_3), minat (X_4), kepuasan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara simultan pada taraf 5% variabel perlakuan yang adil (X_1), kepedulian atasan (X_2), informasi (X_3), minat (X_4), kepuasan (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 36,80%.

ABSTRACT:

The purpose this study was determine the effect of career development (fair treatment, superior concern, information, interest and satisfaction) on employee performance at the Samarinda branch of PT Adidaya Andalan Asia. This type of research is quantitative research with a sample of 52 respondents. The sampling technique is using incidental sampling. Instrument test using validity test (product moment) and reliability test (Alpha Cronbach) as well as correlation test (r) and coefficient of determination test. As for hypothesis testing using multiple linear regression, t test and F test with SPSS 22.0 tools. The results showed that partially at the 5% level, the

variables of fair treatment (X1), concern for superiors (X2), information (X3), interest (X4), satisfaction (X5) have a significant effect on employee performance. Then simultaneously that overall the 5% level the variables of fair treatment (X1), concern for superiors (X2), information (X3), interest (X4), satisfaction (X5) have a significant effect on employee performance with a percentage of influence of 36.80% .

PENDAHULUAN

Bagi perusahaan, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia karyawan-karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong diwaktu mendatang. Sehingga pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan karirnya.

Karir merupakan jenjang jabatan (karyawan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik, berarti ia selalu menempati karyawan atau jabatan yang baik pula. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Meningkatnya kinerja karyawan tidak terlepas dari rangsangan terhadap peningkatan karir dari karyawan tersebut. Semakin tinggi nilai atau kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan makin tinggi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan tingkat kinerja, kualitas dan kuantitas dari karyawan tersebut maka perusahaan juga memberikan komitmen untuk memacu prestasi dari karyawan tersebut.

Hal yang menjadi masalah dalam pengembangan karir pada perusahaan yaitu kesulitan karyawan dalam mengembangkan karirnya karena sudah ditentukan formasi jabatan oleh perusahaan. Karyawan dapat mengembangkan karirnya hanya dengan mengikuti pendidikan maupun yang melanjutkan sekolah, sehingga karyawan berpotensi kesulitan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan apabila tidak melalui proses pendidikan.

PT. Adidaya Andalan Asia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat tulis kantor. Adapun model pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda menggunakan strategi pengelolaan SDM di perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karier. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Hasil pemantauan terhadap PT. Adidaya Andalan Asia cabang Samarinda bahwa Karyawan sekurang-kurangnya 3 tahun bekerja mulai menunjukkan kinerja yang menurun seperti kurang disiplin, tidak tepat waktu dan sebagainya. Bahkan beberapa karyawan cenderung memilih meninggalkan karyawan dan bergabung di perusahaan lain. Menyadari hal tersebut, dibuatlah model pengembangan karir bagi karyawan yang berorientasi pada kebutuhan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir.

Menurut padangan Satrianegara (2014) dan Rivai dan Sagala (2013) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam karyawanannya. Sementara di bagian lain, Siagian (2015) berpendapat bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Handoko (2015) mencoba mengupas unsur dari pengembangan karir sebagai telah didefinisikan para pakar sebelumnya, yaitu:

- a. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.
- b. Karier sebagai penunjuk karyawanan-karyawanan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya.
- c. Karier sebagai sejarah karyawanan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Ada beberapa alasan mengapa di dalam suatu perusahaan diperlukan pengembangan karir bagi karyawannya. Hal ini tidak terlepas dari tujuan pengembangan karir itu sendiri yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan karyawanan oleh karyawan; dengan harapan berdampak pada pencapaian hasil kerja yang. Harapan manajemen memprogramkan pengembangan karir karyawan (Mangkunegara, 2015), antara lain:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan;
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan;
- c. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka;
- d. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan;
- e. Membuktikan tanggung jawab social;
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan;
- g. Mengurangi turn over dan biaya kekaryawanan;
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial;
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan; dan
- j. Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

Terkait faktor apa saja yang berpengaruh terhadap pengembangan karir, menurut Ai Elis Karlinda *et al* (2021), secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, dan Pendidikan terhadap Pengembangan Karier karyawan. Kontribusi variabel Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan secara bersama-sama Terhadap Pengembangan Karier adalah sebesar 52,5 %.

Siagian (2015) menunjukkan adanya dimensi yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

- a) Kesempatan yang sama

- b) Promosi karis yang sesuai
- c) Saling mendukung antar anggota
- 2) Keperdulian para atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.
 - a) Perhatian dari atasan
 - b) Peran atasan
 - c) Keterbukaan atasan
- 3) Informasi
Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
 - a) Kemudahan akses informasi
 - b) Informasi yang akurat
 - c) Keterbukaan informasi
- 4) Minat
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat karyawan untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat karyawanan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
 - a) Mendukung program pengembangan karir
 - b) Tekad untuk mengembangkan karir
 - c) Loyalitas pada perusahaan
- 5) Kepuasan
Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap karyawan ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang karyawan. karyawan puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.
 - a) Jenjang karir yang diberikan
 - b) Program pengembangan karir
 - c) Pasca pengembangan karir

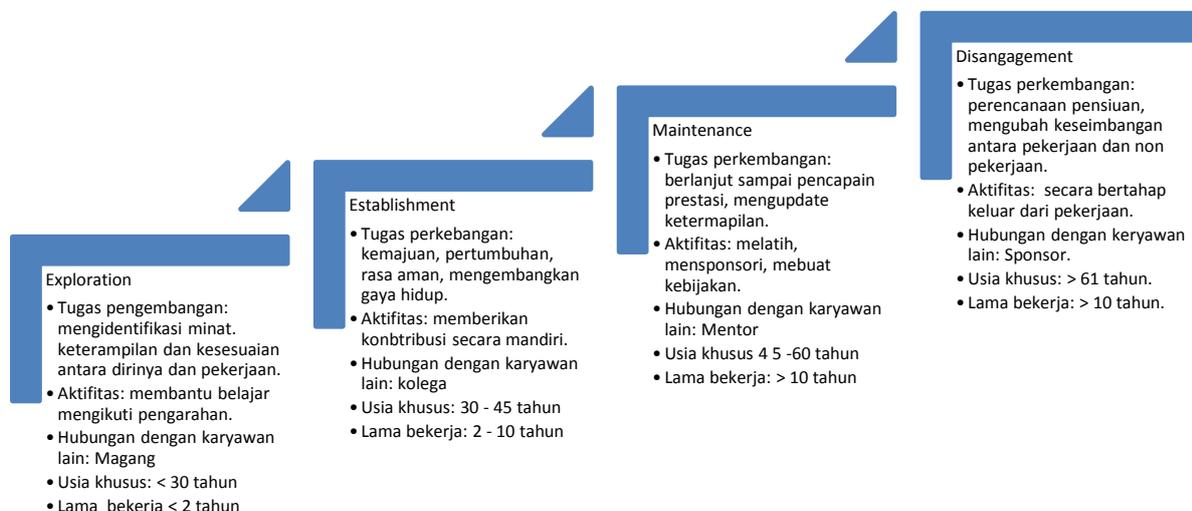
Model Pengembangan Karir dalam Manajemen

Bagi perusahaan-perusahaan yang berorientasi pada operasional jangka panjang, pengembangan karir sangat diperlukan guna memberi motivasi bagi karyawan terhadap apa

yang dikerjakan. Karyawan memiliki kepastian karir sehingga mampu diandalkan dalam mencapai target-target dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam rangka mempersiapkan karyawan dalam menempati jabatan-jabatan yang tersedia atau disediakan. Pengembangan juga berarti suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi.

Program pengembangan karyawan bertujuan memperkuat talent yang ada juga sebagai program retensi yang optimal. Program pengembangan yang tidak diikuti dengan kesempatan pengembangan karier akan membuat timbulnya *turn over* intensi. (Praptini Yulianti dan Margaretha, 2019).

Pandangan tradisional terhadap pengembangan karir seorang karyawan akan melalui tahap-tahap berikut: eksplorasi, establishment, maintenance, hingga disengagement. Sedangkan model kontemporer. Sedangkan dalam pandangan kontemporer pengembangan karir dengan mempertimbangkan perubahan-perubahan minat, kemampuan, dan nilai seseorang, serta perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan kata lain, dalam pandangan kontemporer bukan untuk menentukan perkembangan karir tidak lagi berdasarkan pertimbangan usia kronologis seseorang berada pada suatu tingkat karir, melainkan usia karir atau lamanya waktu yang dihabiskan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah. Kaswan (2012). Namun demikian, Pengembangan karir karyawan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan swasta yang belum go publik. Meskipun pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. (Muqtafin *et al*, 2022).



Gambar 1. Model Tradisional Tahapan Karir

Dari model di atas nampak bahwa seseorang karyawan akan mengalami perubahan kualitas karyawanan seiring dengan bertambahnya usia dan lama bekerja. Adapun tahapan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Tahap Eksplorasi

Pada tahap ini seseorang karyawan akan berupaya melakukan inefikasi karyawanan yang menarik minat mereka. Seorang karyawan mempertimbangkan minat, nilai dan kecenderungan karyawanan dan mencari informasi tentang karyawanan, karir dan jabatan dari karyawanan lain, rekanan, maupun kerabat. Dari sisi perusahaan, aktifitas orientasi dan sosialisasi dibutuhkan untuk mengatur karywan baru agar merasa

nyaman dengan karyawan barunya, serta karyawan yang lain sehingga mereka mulai dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

2) Tahap *Establishment*

Pada tahap ini karyawan tertarik dipandang sebagai kontributor kesuksesan perusahaan. Karyawan yang telah mencapai tahap ini dipandang sebagai kolega. Kolega artinya karyawan yang dapat bekerja secara mandiri dan mendapatkan hasil. Mereka ini adalah karyawan yang lebih mandiri atau lebih berpengalaman disbanding mereka pada tahap eksplorasi. Bagi karyawan yang masuk ke tahap ini, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan membantu menyeimbangkan peranan kerja dan non karyawan. Selain itu, karyawan dimotivasi untuk lebih proaktif dalam perencanaan karir.

3) Tahap *Maintenance*

Pada tahap ini karyawan telah mengabdikan diri di perusahaan selama bertahun-tahun, sehingga memiliki pengetahuan yang baik terhadap karyawan yang dilakukan. Karyawan dalam tahap ini bisa menjadi mentor yang berharga bagi karyawan baru. Manajemen dapat meminta pendapatan atau masukan karyawan pada tahap ini terkait strategi perusahaan dalam mencapai tujuan atau target-target. Di sini manajemen perusahaan melakukan upaya-upaya mempertahankan atau menjaga karyawan dari rasa jenuh, yang bila dibiarkan kinerja akan menurun atau lompat ke perusahaan lain yang lebih menjanjikan peningkatan karir dan kesejahteraan.

4) Tahap *Disengagement*

Pada tahapan *disengagement* seorang karyawan telah mampu menyeimbangkan antara aktivitas karyawan dan non-karyawan. Ada kecenderungan karyawan melakukan pengurangan jam kerja secara bertahap. Perusahaan telah memperoleh manfaat dari pengetahuan karyawan yang sambil mengurangi biaya memperkerjakan dan melatih karyawan baru. Untuk memanfaatkan talenta karyawan lanjut usia, perusahaan perlu fleksibel-misalnya mungkin mereka menawarkan karyawan paruh waktu dan karyawan konsultasi.

Menurut Mangkupawitra (2012), karyawan membutuhkan lima faktor yang terkait dengan karir, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keadilan dalam Karier. Para karyawan menghendaki keadilan dalam system promosi dengan kesempatan sama untuk peningkatan karier.
- 2) Perhatian dengan Penyeliaan. Para karyawan menginginkan para penyelia mereka memainkan perannya secara aktif dalam pengembangan karier dan menyediakan umpan balik dengan teratur tentang kinerja.
- 3) Kesadaran tentang Kesempatan. Para karyawan menghendaki pengetahuan tentang kesempatan untuk peningkatan karier.
- 4) Minat Karyawan. Para karyawan membutuhkan sejumlah informasi berbeda dan pada kenyataannya memiliki derajat minat yang berbeda dalam peningkatan karier yang tergantung pada beragam faktor.
- 5) Kepuasan Karier. Para karyawan, tergantung pada usia dan kedudukan mereka, memiliki tingkat kepuasan berbeda

Snell and Bohlander (2013) mengajukan beberapa metode yang dapat digunakan dalam rangka career development di sebuah organisasi atau perusahaan, antara lain:

1) *Manager (Employee self service)*

Metode ini dapat dilakukan dengan cara mencantumkan beberapa informasi berguna di website perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan dapat membuka informasi

tersebut sewaktu-waktu ketika dibutuhkan dan membantu dalam melakukan perbandingan pilihan keputusan yang akan diambil oleh karyawan. Namun harus dilakukan pengamatan lebih lanjut, apakah informasi yang dicantumkan sesuai dengan apa yang dicari oleh karyawan, jika tidak, maka karyawan akan meminta bantuan dari departemen Human Resource yang akhirnya membuat tujuan pembuatan system ini tidak tercapai. Metode ini lebih hemat dalam penggunaan biaya administrasi perusahaan.

2) *Performance-Appraisal System*

Merupakan hasil penilaian proses yang dibuat per tahun atau semi-annual yang akan ditinjau oleh manajer mengenai kinerja karyawan terkait requirements dari posisi karyawan tersebut dan menggunakan informasi untuk menunjukkan di bagian mana seseorang butuh pengembangan dan perbaikan lebih lanjut.

3) *Workshop*.

Melalui workshop, karyawan mendapatkan kesempatan untuk membandingkan dan mendiskusikan ketertarikan dan rencana mereka dengan orang lain yang berada dalam situasi yang serupa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Sesuai dengan metode tersebut, dalam penelitian ini data yang digunakan untuk penelitian berupa angka yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara: Studi kepustakaan, observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Mewawancara terhadap responden dengan memanfaatkan media *Google form*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adidaya Andalan Asia. Secara faktual jumlah karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia cabang Samarinda adalah sebanyak 106 karyawan. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 52 responden menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 10%.

Analisis data dilakukan dengan dua tahapan, yaitu pengujian akurasi dan pengujian hipotesis. Pengujian akurasi mencakup Uji Validitas dan Reliabilitas. Validitas *item* digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk penentuan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Uji validitas menggunakan *Product Moment Pearsons* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program *SPSS* versi 22. Selanjutnya, Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji realibilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Uji reliabilitas kuesioner dilakukan dengan teknik *Cronbanch Alpha*. Suatu instrumen diaktakan reliabel jika nilai *Cronbanch Alpha* lebih besar. Menurut Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6.

Uji Korelasi (r) digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin r mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya (Kuncoro, 2013). Uji Koefisien Determinasi (R). Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik

secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018) yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf nyata 0,05. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ hipotesis ditolak dan Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ hipotesis diterima.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima, bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ dan hipotesis ditolak, bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi dari seluruh pernyataan terdiri dari 3 butir pernyataan untuk variabel Perlakuan yang Adil (X1), 3 butir pernyataan untuk variabel Kepedulian Atasan (X2), 3 butir pernyataan untuk variabel Informasi (X3), 3 butir pernyataan untuk variabel Minat (X4), 3 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan (X5) dan 5 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r) seluruhnya mempunyai yang lebih besar dari (0,230). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Hasil dari uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada variabel perlakuan yang adil (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X1 lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,764 > 0,600$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X1 dinyatakan reliabel.
- 2) Pada variabel Kepedulian Atasan (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X2 lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,713 > 0,600$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X2 dinyatakan reliabel.
- 3) Pada variabel Informasi (X3) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X3 lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,728 > 0,600$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X3 dinyatakan reliabel.

- 4) Pada variabel Minat (X4) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X4 lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,638 > 0,600$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X4 dinyatakan reliabel
- 5) Pada variabel Kepuasan (X5) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel X5 lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,682 > 0,600$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X5 dinyatakan reliabel.
- 6) Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel Y lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,800 > 0,600$. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner variabel Y dinyatakan bisa dipercaya atau reliabel.

Menurut Praptini Yulianti dan Margaretha (2019), karyawan pada kondisi otonomi karyawan yang tinggi cenderung lebih mudah meninggalkan karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih baik di tempat lain dibanding mereka yang berada pada kondisi otonomi karyawan rendah.

Koefisien Determinansi dan Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil dari diatas nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,656 sedangkan diketahui R^2_{adj} sebagai koefisien determinasi ialah 0,368. Hasil tersebut dapat menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independent secara menyeluruh terhadap naik turunnya variabel dependent. Pada penelitian ini variabel independent (perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan) mempunyai kemampuan sebesar 36,80% dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) dan masih ada 63,20% varian yang dijelaskan oleh faktor variabel dependent lain.

Tabel 1. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.368	2.27781

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Hasil analisis memberntuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 8,663 + 0,014X_1 + 0,670X_2 + 0,4880X_3 + 0,406X_4 + 0,427X_5$, selanjutnya dapat dinyartakan sebagai berikut:

b0 = Nilai konstanta (kinerja karyawan) adalah sebesar 8,663, artinya jika variabel perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan tidak ada maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan, demikian berlaku sebaliknya.

b1 = Koefisien regresi untuk perlakuan yang adil (X1) = 0,014; menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel perlakuan yang adil, maka nilai kinerja karyawan meningkat, demikian berlaku sebaliknya.

b2 = Koefisien regresi untuk kepedulian atasan (X2) = 0,670; menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel kepedulian atasan, maka nilai kinerja karyawan meningkat, demikian berlaku sebaliknya.

b3 = Koefisien regresi untuk informasi (X3) = 0,488; menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel informasi, maka nilai kinerja karyawan meningkat, demikian berlaku sebaliknya.

b4 = Koefisien regresi untuk minat (X4) = 0,406; menunjukkan bahwa apabila setiap adanya peningkatan variabel minat, maka nilai kinerja karyawan meningkat, demikian berlaku sebaliknya.

b5 = Koefisien regresi untuk kepedulian atasan (X5) = 0,427; menunjukkan bahwa apabila

setiap adanya peningkatan variabel kepuasan, maka nilai kinerja karyawan meningkat, demikian berlaku sebaliknya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adidaya Andalan Asia cabang Samarinda.

Tabel 2. Perbandingan t_{hit} dengan t_{tabel} Pada tingkat kepercayaan 5%

Variabel	t hitung dibanding t tabel	Simpulan
(Constant)	2.940 > 1,678	Ho ditolak
Perlakuan Yang Adil (X1)	2.254 > 1,678	Ho ditolak
Kepedulian Atasan (X2)	2.636 > 1,678	Ho ditolak
Informasi (X3)	2.159 > 1,678	Ho ditolak
Minat (X4)	1.900 > 1,678	Ho ditolak
Kepuasan (X5)	1.680 > 1,678	Ho ditolak

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,951 dan dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 52, dengan 5 variabel ($K=5$), maka diperoleh nilai $F_{tabel (47,4;0,05)}$ sebesar 0,389. Jadi, $F_{hitung} 6,951 > F_{tabel} 0,389$, berarti variabel perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hit}	Simpulan
1	Regression	180.314	5	36.063	6.951	Ho ditolak
	Residual	238.666	46	5.188		
	Total	418.981	51			

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 22

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan variabel perlakuan yang adil, kepedulian atasan, informasi, minat dan kepuasan terhadap kinerja karyawan, sebagai petunjuk variabel-variabel bebas di atas merupakan unsur-unsur yang menjadi kebutuhan karyawan guna menunjang kinerjanya. Di sini nampak bahwa karya membutuhkan perhatian manajemen dalam perlakuan yang adil baik menyangkut kewajiban yang harus dikerjakan maupun hak dalam mendapat jaminan sosial. Karyawan membutuhkan kepedulian atasan atas masalah yang dihadapi, terutama hal-hal yang bersifat teknis. Minat karyawan atas pekerjaan yang diberikan juga menjadi faktor penentu kinerja. Selanjutnya kepuasan karyawan atas pencapaian yang disertai dengan penghargaan dari manajemen akan memberi dampak positif dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Karina Oktaviana Halim *et al*, 2019).

Dengan demikian, kinerja karyawan akan baik bila adanya hubungan timbal balik yang positif atau saling bersinergi antara karyawan sebagai pelaksana pekerjaan teknis dan manajemen selaku penanggung jawab administrasi perusahaan.

Membangun sinergitas antara kepentingan karyawan dan manajemen perusahaan membutuhkan keterbukaan dalam menyampaikan kekurangan dan kesediaan untuk bersama-sama memperbaiki dengan kelebihan yang dimiliki masing-masing karyawan dan/atau unit kerja. Agar sinergitas dapat terbangun maka lingkungan kerja harus terbentuk secara harmonis dan adanya komitmen untuk mentaati apa yang telah disepakati bersama (hubungan tripartit).

Menurut Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana (2017) pengalaman kerja, prestasi kerja, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan karir. Perhatian manajemen terhadap karyawan akan menciptakan karyawan yang berinisiatif dalam menyelesaikan selama mengerjakan tugas dan menciptakan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga memperlancar pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja.

Adapun terkait pengembangan karir karyawan Nurmasari (2015) mengatakan penggunaan arah dan jalur proses dan pengembangan karier sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan antara karyawan dengan perusahaan kearah saling menguntungkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial pada taraf 5% variabel perlakuan yang adil (X1), kepedulian atasan (X2), informasi (X3), minat (X4), kepuasan (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara simultan pada taraf 5% variabel perlakuan yang adil (X1), kepedulian atasan (X2), informasi (X3), minat (X4), kepuasan (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 36,80%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada Pimpinan STIMI Samarinda yang telah memfasilitasi penulisan naskah ini. Terima kasih kepada manajemen PT. Adidaya Andalan Asia Cabang Samarinda dalam memberikan dukungan informasi yang dibutuhkan. Serta secara khusus, kami sampaikan terima kasih kepada tim reviewer dan editor yang telah berkenan menerima naskah ini dan mempublikasikannya secara luas, sehingga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ai Elis Karlinda; Azizi, Putri; dan Sopali, Mardhatila Fitri., 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. PLN (Persero) Kota Padang Rayon Kuranji. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol. 5 (2): 523 – 530.
- [2] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Karina Oktaviana Halim; Mona; Loren, Evelyn; Wijaya, Devi; dan Siregar, Ina Namora Putri. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentosa Plastik Medan. *Jurnal Wahana Inovasi Volume 8 (1)*: 139-146.
- [4] Kaswanto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

- [5] Mangkupawitra, Tb. Sjafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [6] Muqtafin; Satriadi; dan Risnawati, 2022 Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Bank BNI Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Cafetaria Vol. 3 (1): 96-104*.
- [7] Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 (8): 4070-4098*.
- [8] Nurmasari, 2015. Peranan Penting Perencanaan dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA, Vol.1 (2): 268-281*.
- [9] Praptini Yulianti dan Margaretha, Cecilia, 2019. *A paradox: employee development and intention to turnover. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Vol. 22 (1): 9- 20*.
- [10] Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sitohang, A., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- [12] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Bandung.
- [13] Snell, S., and Bohlander, G. 2013. *Managing Human Resources*. Mason, USA: Cengage Learning.