

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI LABORAT PT.GLOSTAR INDONESIA II CIMANGKOK SUKABUMI

Fitri Andriani¹, Nur Alia Sumanti², Endah Budiastuti³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Kota Cirebon, Indonesia

Email :¹ fitriandrianis191@gmail.com , ²sumantinuralia@gmail.com ,
³endahbudiastuti30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh pengembangan karir Pada PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi, Pengaruh pemberian Tunjangan Kesejahteraan Pada PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi, serta Pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan ada metode deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas pengembangan karir (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Serta pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi yang sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai R-square sebesar 80,8%.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Tunjangan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: The influence of career development at PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi, The influence of providing welfare benefits at PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi, and career development and welfare benefits on employee performance at PT. Glostar Indonesia (GSI) II Cimangkok Sukabumi. The research method used is a quantitative descriptive method. The number of samples in this study was 45 respondents.

The results of this study indicate that: The value of the calculated t-prob. of the independent variable career development (X1) is 0.000 which is smaller than 0.05 so that the independent variable career development (X1) has a significant effect on the dependent variable Performance (Y) at alpha 5% or in other words, career development (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The value

Article History

Received: November 2024
Reviewed: November 2024
Published: November 2024

Plagirism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This Work Is Licensed Under
A [Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

of the prob. t count of the independent variable welfare allowance (X2) is 0.000 which is greater than 0.05 so that the independent variable welfare allowance (X2) has a significant effect on the dependent variable performance (Y) at alpha 5% or in other words, welfare allowance (X2) has a significant effect on employee performance (Y). As well as career development (X1) and welfare allowance (X2) have a simultaneous (together) effect on performance. This can be seen from the level of significance of $0.000 < 0.05$ with an R-square value of 80.8%.

Keyword: career development, welfare benefits and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perusahaan diwajibkan mempekerjakan karyawan dengan imbalan yang layak untuk mencapai kesejahteraan tenaga kerja. PT. Glostar Indonesia, yang bergerak di bidang pembuatan sepatu dan mempekerjakan hampir 9.000 karyawan, memiliki beberapa divisi, termasuk laboratorium yang bertanggung jawab memastikan kualitas bahan baku.

Fenomena yang teridentifikasi adalah rendahnya kepuasan karyawan di bagian laboratorium, yang diindikasikan oleh jumlah promosi dan mutasi yang minimal selama lima tahun terakhir. Data menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga 2023, hanya sedikit karyawan yang mendapatkan promosi, serta realisasi pemberian tunjangan yang dirasa belum merata dan tidak konsisten. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan, dengan realitas implementasi yang terjadi. Dampaknya adalah karyawan mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun studi yang mendalam mengenai implementasi kebijakan tersebut dalam konteks sektor manufaktur, khususnya pada industri sepatu di Sukabumi, masih minim. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di bagian laboratorium PT. Glostar Indonesia II, sehingga diharapkan mampu memberikan rekomendasi yang aplikatif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Keunikan (novelty) penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap faktor-faktor motivasional di sektor manufaktur sepatu dan bagaimana kebijakan pengembangan karir dan kesejahteraan diimplementasikan pada level karyawan operasional. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika kesejahteraan dan kinerja karyawan, serta membuka wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung loyalitas dan kinerja karyawan di lingkungan industri yang kompetitif.

2. KAJIAN TEORI

Pengembangan karir.

Busro (2018:271) menjelaskan, "bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas". Sedangkan menurut Busro, (2018:275) menyatakan bahwa "pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Busro (2018:275) menyatakan bahwa "istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir". Sedangkan menurut Busro, (2018:275) menyatakan bahwa "Pengembangan

karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat diketahui bahwa pengembangan karir adalah suatu kegiatan perencanaan karir seorang pegawai, dimana perencanaan karir tersebut mengupayakan peningkatan kemampuan serta kualitas pegawai.

Menurut Siagian (2015:207) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Kepedulian Para atasan Langsung
3. Informasi tentang Berbagai Peluang Promosi

Tunjangan kesejahteraan.

Menurut Kasmir (2021), tunjangan kesejahteraan adalah insentif non-gaji yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan, termasuk tunjangan kesehatan, asuransi, tunjangan pendidikan, dan program kesejahteraan lainnya. Mangkuprawira (2022) menambahkan bahwa tunjangan kesejahteraan merupakan kompensasi tambahan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan, bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas serta retensi karyawan, seperti subsidi perumahan dan tunjangan transportasi. Menurut Siagian (2023), tunjangan kesejahteraan juga mencakup aspek psikologis melalui program konseling, rekreasi, dan pengembangan karier. Secara keseluruhan, konsep tunjangan kesejahteraan bertujuan mendukung kesejahteraan holistik karyawan, menciptakan lingkungan kerja sehat, produktif, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas.

Berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Hasibuan (2016:188) yaitu:

1. Kesejahteraan bersifat ekonomis
2. Kesejahteraan bersifat fasilitas
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan

Kinerja karyawan.

Menurut Suttedjo dan Mangkunegara (2018) Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal output kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, serta dapat mencakup tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja adalah pencapaian kerja karyawan dengan standar yang telah di tetapkan dalam priode waktu tertentu (Sunggono dan Tohagana 2020).

Dari pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan pada waktu yang telah ditetapkan dan berdampak pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan dianggap baik jika kinerjanya sesuai dengan harapan dan memenuhi kebutuhan perusahaan

Menurut (Robbins,2016) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas Kerja: Kualitas kerja mencerminkan pandangan karyawan terhadap hasil kerja dan kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Kuantitas: Kuantitas mengacu pada jumlah unit atau aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu adalah penyelesaian aktivitas sesuai waktu yang ditentukan, memaksimalkan koordinasi dan hasil.
- d. Efektivitas: Efektivitas merupakan optimalisasi sumber daya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, subjek adalah karyawan laboratorium PT. Glostar Indonesia II Cimangkok Sukabumi, sementara objeknya adalah pengaruh pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. PT. Glostar Indonesia II, berlokasi di Cimangkok Sukalarang Sukabumi, didirikan tahun 2007 dan bergerak di industri sepatu, memproduksi berbagai model sepatu bermerk "Adidas". Perusahaan ini memiliki lebih dari

15 gedung dan mempekerjakan sekitar 8.953 karyawan.

Variabel dalam penelitian ini meliputi Variabel Dependen (Y): Kinerja karyawan. Variabel Independen: Pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2). Variabel-variabel ini diukur menggunakan indikator-indikator yang sesuai, seperti kejelasan karir, prestasi, pelatihan, promosi jabatan, tunjangan hari raya, dan jaminan kesehatan, dengan skala Likert.

Teknik pengumpulan data mencakup wawancara, observasi, dan kuesioner. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui survei dan wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari literatur dan dokumen perusahaan. Instrumen penelitian divalidasi untuk memastikan data yang diperoleh sesuai dengan objek yang diteliti. Skala penilaian menggunakan pilihan 1-4, dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi laboratorium PT. Glostar Indonesia II sebanyak 45 orang, dengan sampel seluruh populasi yang diambil menggunakan teknik sampling jumlah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1). HASIL

Profil responden

Tabel 1 Profil Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	persentase
Laki-laki	38	84,4 %
Perempuan	7	15,6 %
Total	45	100 %

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki laki sebesar 84,4% atau 38 orang, sedangkan responden perempuan sebesar 15,6% atau 7 orang. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden karyawan di Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok Sukabumi sebagian besar adalah laki laki.

Tabel 2 profil responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 25Tahun	12	26,7%
26-35 tahun	27	60%
36-45 Tahun	4	8,9%
> 46 Tahun	2	4,4%
Total	45	100 %

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 60% atau 27 orang berusia antara 26 sampai 35 tahun, kemudian disusul responden sebesar 26,7% atau 12 orang berusia 25 tahun kebawah, kemudian disusul responden sebesar 8,9% atau 4 orang berusia antara 35 sampai 45 tahun, dilanjutkan responden 4,4% atau 2 orang berusia antara diatas 46 tahun.

Tabel 3 Profil responden berdasarkan pendidikan

Jenis kelamin	Jumlah Responden	persentase
SMA/SMK	28	62,2 %
S1	17	37,8
Total	45	100 %

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berlatar belakang pendidikan sma/smk yaitu sebanyak 62,2% atau 28 orang dibandingkan dengan responden berlatar belakang s1 sebanyak 37,8% atau 17 orang. Dapat disimpulkan bahwa

jumlah responden karyawan di Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok Sukabumi sebagian besar berlatar belakang SMA/SMK.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal yaitu dilakukan dengan metode Kolmogorov – Smirnov. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah (Sumarsono, 2002) :

- 1) Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya < 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikansi atau probabilitasnya > 5%, maka distribusi adalah normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,03363081
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,092
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tampilan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa untuk penyebaran data berdistribusi normal dikarenakan nilai signifikansi atau probabilitasnya > 5%,

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032
PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *unstandardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3.102 + 0,201 X_1 + 0,664 X_2 + 1.400$$

- Nilai konstanta sebesar 3.102. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor
- Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,201, hal ini berarti bahwa jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,201 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, begitu sebaliknya. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika pengembangan karir karyawan semakin baik maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,664, hal ini berarti bahwa jika variabel tunjangan kesejahteraan meningkat sebesar satu satuan maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,664 kali 1 (satu) satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien bertanda positif berarti arah hubungannya searah. Artinya jika tunjangan kesejahteraan karyawan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (T)

Tabel 6 Hasil uji T
 COEFFICIENTS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,102	1,400		2,216	,032		
PENGEMBANGAN_KARIR	,201	,093	,230	2,161	,036	,404	2,474
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN	,654	,098	,710	6,681	,000	,404	2,474

Seperti uji F yang dimudahkan dengan aplikasi SPSS, maka uji t juga dapat dengan mudah ditarik kesimpulannya. Apabila nilai *prob. t* hitung (ouput SPSS ditunjukkan pada kolom *sig.*) lebih kecil dari tingkat kesalahan (alpha) 0,05 (yang telah ditentukan) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (dari t hitung tersebut) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, sedangkan apabila nilai *prob. t* hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan demikian dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas pengembangan karir (X1) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain,

pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) .

Nilai *prob. t* hitung dari variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) sebesar 0,000 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji simultan (F)

Tabel 7 Hasil uji F
ANNOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	198,235	2	99,118	88,556	,000 ^b
Residual	47,009	42	1,119		
Total	245,244	44			

Berdasarkan tabel 7 dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja. Hal itu terlihat dari tingkat signifikansi yang sebesar 0,000 < 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,899 ^a	,808	,799	1,058

a. Predictors: (Constant),
TUNJANGAN_KESEJAHTERAAN,
PENGEMBANGAN_KARIR
b. Dependent Variable: KINERJA

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,808 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan terhadap variabel terikat kinerja (Y) sebesar 80,8%, Artinya, pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,8%, sedangkan sisanya 19,2% (100% - 80,8% = 19,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

2). PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok,

Sukabumi. Koefisien regresi sebesar 0,427 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,427 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang positif menandakan hubungan searah, yaitu semakin baik pengembangan karir, semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), yang mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pengembangan karir sangat memengaruhi penilaian kinerja mereka. Penelitian ini mendukung hipotesis awal dan konsisten dengan temuan Angga Pramadista Sudrajat dan Rizky Maulana (2021), yang juga menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok, Sukabumi. Koefisien regresi sebesar 0,541 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam tunjangan kesejahteraan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,541 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, yaitu semakin baik tunjangan kesejahteraan, semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), mengindikasikan pengaruh signifikan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan sangat memengaruhi penilaian kinerja mereka. Temuan ini mendukung hipotesis awal dan konsisten dengan penelitian Yogi Ananta Surya (2020), yang juga menemukan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok, Sukabumi. Hal ini dibuktikan melalui uji Anova atau uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar 88,556 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan karir dan tunjangan kesejahteraan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama dengan dukungan perusahaan yang terus memotivasi karyawan, seperti melalui kegiatan tahunan gathering. Dukungan ini diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir, tunjangan kesejahteraan, dan kinerja karyawan di Divisi Laborat PT. Glostar Indonesia II Cimangkok, Sukabumi berada dalam kondisi baik. Secara individu, pengembangan karir (X1) dan tunjangan kesejahteraan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis juga menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sebagai saran, perusahaan disarankan meningkatkan tunjangan kesejahteraan dengan memperhatikan keadilan dan transparansi dalam skala upah agar dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem penilaian kinerja secara berkala, terutama dalam proses mutasi atau promosi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah atau mengurangi variabel yang belum digunakan untuk memperluas pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

- Ali Wairooy.2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Politeknik Informatika Nasional Makassar.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani.2015, Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Universitas Riau, Pekanbaru. Vol VII No 1.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, Ade. 2015, Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) Di Kecamatan Dolo Selatan Kabupaten Sigi. Jurnal.Universitas Tadulako.
- Jecqueline Fritzie Najoan, Lyndon R. J. Pangemanan, Ellen G. Tangkere. 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Agri-SosioEkonomi Unsrat, ISSN 1907–4298, Volume 14 Nomor 1, Januari 2018 : 11 – 24
- John W. Creswell dan J. David Creswell dalam buku mereka "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches" (2023)
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kenny Yulianto Kurniawan.2015, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. Jurnal. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Vol 3 No 2.
- Kudsi, M.R., Riadi , S.S., dan As, D.L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan system insentif terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen. Vol. 9, No. 2, Hal 85-93
- MAJENANG, P. U. P. J., & KOMALA, T. PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Manajemen. Print ISSN: 0285-6911 - Online ISSN: 2528-1518. Volume 9 (2) 2017, 85-93.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya
- Merisa Dewi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner Pt. Bni Kantor Cabang Pembantu Medan. Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. NPM : 1620030055.
- Moh. Diky Khoirul Ashvia.2015, Peningkatan Kinerja SDM dan Disiplin Kerja Melalui Pengawasan dan Pengembangan Karir (studi kasus di PT. Teh Gopek Cipta Utama Slawi. Jurnal. UNISSULA, Semarang.
- Muh Ridwan kudsi, Sukisno Selamat Riadi, Dirga Lestari .2017. Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda. Jurnal Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Universitas Sam Ratulangi, Manado, Volume 15 No. 05.
- Rachmawati, Watie. 2016 Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. STIE Ekuitas Bank Jabar Bandung. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol .9 No. 1 2016
- Rahmisyari..2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Satu Pintu Kota Gorontalo. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Renaldy Massie, Bernhard Tewal dan Greis Sendow.2015,
- Riski Vahdist, Mahfudz1. 2017. Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah).

- Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Volume 6, Nomor 1, Tahun 2017, Halaman 1-15 ISSN (Online): 2337-3792
- Robbins, P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan Oleh: Drs, Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Samsu Hendriatna. 2019. *Pengaruh, Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Jasa Kartini*. Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. *Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.7, No.1, Januari 2015
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 37 No. 1 Agustus 2016.
- Sungkono, & Tuhagana, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyaan Produksi Pupuk Kujang*. *Buna Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Torang, Syamsir. 2016. *Fungsi-Fungsi Nilai Budaya Lokal pada Organisasi Publik*. Universitas Indonesia Timur. *Masyarakat Kebudayaan dan Politik* Vol. 29 No. 3 Tahun 2016
- Wahyudi Kurniawan, Muhammad Ali, Saiful Ichwan. 2015. *Tunjangan Kesejahteraan Untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Tunas Papua Jaya (31-35)*
- Wandi, dkk. 2019. *Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten*. *Jurnal Ekonomi Vokasi* Vol 2 No 2 Juli 2019
- Wibowo (Nurul 2014:7). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2015. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.