

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HERBAL ANUGRAH PRIMA JAKARTARezi Amelia¹, Denny Erica²

Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI Cengkareng)

Jl. Kamal Raya No.18, Jakarta Barat, Indonesia

e-mail korespondensi: reziamelia06@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan karir dan peningkatan kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 48 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,171 dan signifikansi 0,035. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 5,585 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 51,301 dan signifikansi 0,001. Nilai R Square 0,695 menunjukkan bahwa 69,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan kompetensi, sedangkan 30,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to examine the influence of career development and competence on employee performance at PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta. The study was motivated by the importance of human resource management through career development and competency improvement to enhance employee performance in achieving organizational goals. A quantitative method with an associative approach was employed. The population consisted of 48 employees, all of whom were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 27 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results showed that career development had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.171 and a significance value of 0.035. Competence also had a positive and significant effect, with a t-value of 5.585 and a significance value of 0.001. Simultaneously, career development and competence significantly affected employee performance, with an F-value of 51.301 and a significance value of 0.001. The R Square value of 0.695 indicates that 69.5% of the variation in employee performance can be explained by career development and competence, while the remaining 30.5% is influenced by other factors outside the study.

Keywords : Career Development, Competence, Employee Performance.

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

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/)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan karena karyawan menjadi penggerak utama kegiatan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi, kompetensi, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena menggambarkan pencapaian hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Proses manajemen sumber daya manusia meliputi fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) yang melekat pada aktivitas organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan organisasi. Kegiatan organisasi untuk mencapai kebutuhan dan tujuan secara efektif dan efisien. Perusahaan bukan hanya mementingkan SDM yang berkualitas tetapi juga perlu memberikan dukungan yang dapat membangun para karyawan untuk bekerja maksimal. Dukungan perusahaan mengacu pada persepsi karyawan tentang seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka (Sherly et al., 2024).

PT. Herbal Anugrah Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produk herbal dan suplemen kesehatan. Perusahaan ini berfokus pada penyediaan produk alami dan berkualitas untuk mendukung gaya hidup sehat masyarakat. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan dan distribusi herbal, guna untuk mencapai tujuannya memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan ini perlu dikelola dengan baik dengan memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi intelektual karyawan agar pengembangan karir karyawan dapat menumbuhkan rasa kemitraan yang profesional.

Menurut peneliti, pengembangan karir dan kompetensi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir yang baik akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan dan memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan. Sebaliknya, apabila pengembangan karir dan peningkatan kompetensi kurang mendapatkan perhatian, maka dapat menimbulkan dampak seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya semangat dalam bekerja, berkurangnya produktivitas, serta belum optimalnya pencapaian target perusahaan.

Permasalahan tersebut penting untuk diteliti karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan didukung dengan pengembangan karir yang jelas akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta menjadi penting dilakukan agar dapat memberikan gambaran mengenai kondisi yang ada serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel pengembangan karir (X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner dengan skala Likert (Sugiyono, 2020).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta yang

berjumlah 48 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Penelitian dilaksanakan pada periode 1 April sampai 30 Juni 2026. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan, sedangkan data pendukung diperoleh dari literatur yang relevan.

Variabel pengembangan karir diukur melalui kejelasan karir, pengembangan diri, dan perbaikan mutu kinerja. Variabel kompetensi diukur melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Variabel kinerja karyawan diukur melalui prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan. Instrumen terdiri dari 10 item untuk pengembangan karir, 6 item untuk kompetensi, dan 10 item untuk kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas menggunakan perbandingan r hitung dengan r tabel, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Penelitian melibatkan seluruh karyawan PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta sebanyak 48 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	12	25%
	Perempuan	36	75%
Usia	18-28 tahun	46	95,8%
	29-39 tahun	2	4,2%
	40-50 tahun	0	0%
	51-61 tahun	0	0%
Pendidikan	SMA/SMK	35	72,9%
	Diploma (D3)	3	6,3%
	Sarjana (S1)	10	20,8%
	Pascasarjana (S2)	0	0%
Lama bekerja	< 1 tahun	6	12,5%
	1-3 tahun	28	58,3%
	4-6 tahun	12	25%
	> 6 tahun	2	4,2%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026).

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden perempuan sebanyak 36 orang atau 75%. Sebagian besar responden berusia 18-28 tahun, yaitu 46 orang atau 95,8%, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang atau 72,9%, dan memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 28 orang atau 58,3%.

Tabel 2. Ringkasan Tanggapan Responden

Variabel	Pernyataan dengan Jawaban Setuju Tertinggi	Frekuensi	Persentase
Pengembangan Karir (X1)	Peluang menduduki jabatan sesuai struktur perusahaan	34	70,8%
Kompetensi (X2)	Memahami pekerjaan sesuai bidang pengetahuan	35	72,9%

Kinerja Karyawan (Y)	Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	34	70,8%
Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja	34	70,8%

Sumber: Data Diolah Penulis (2026).

Tabel 2 menunjukkan kecenderungan jawaban positif responden. Pada pengembangan karir, peluang menduduki jabatan sesuai struktur perusahaan memperoleh jawaban setuju tertinggi sebesar 70,8%. Pada kompetensi, pemahaman pekerjaan sesuai bidang pengetahuan memperoleh 72,9%. Pada kinerja, keterampilan bekerja dan sikap kerja masing-masing memperoleh 70,8%.

Uji Kualitas Data

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari data penelitian.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,632	0,2845	Valid
X1.2	0,555	0,2845	Valid
X1.3	0,806	0,2845	Valid
X1.4	0,753	0,2845	Valid
X1.5	0,614	0,2845	Valid
X1.6	0,692	0,2845	Valid
X1.7	0,792	0,2845	Valid
X1.8	0,564	0,2845	Valid
X1.9	0,432	0,2845	Valid
X1.10	0,765	0,2845	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,665	0,2845	Valid
X2.2	0,733	0,2845	Valid
X2.3	0,843	0,2845	Valid
X2.4	0,814	0,2845	Valid
X2.5	0,738	0,2845	Valid
X2.6	0,757	0,2845	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,654	0,2845	Valid
Y2	0,646	0,2845	Valid
Y3	0,653	0,2845	Valid
Y4	0,701	0,2845	Valid
Y5	0,591	0,2845	Valid
Y6	0,747	0,2845	Valid
Y7	0,715	0,2845	Valid
Y8	0,690	0,2845	Valid
Y9	0,689	0,2845	Valid
Y10	0,659	0,2845	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Tabel uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel diperoleh r hitung $>$ r tabel sebesar 0,2845, sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
Pengembangan Karir (X1)	0,760	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,60	Reliabel

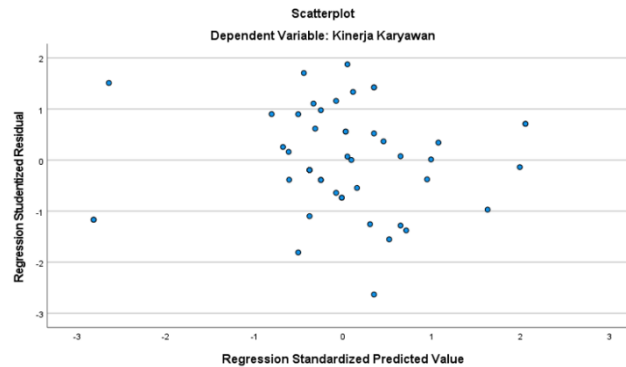
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 6, hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa *cronbach alpha* hitung nilainya lebih besar dibanding nilai Standar *cronbach alpha*, sehingga variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi dari data penelitian.

Berdasarkan tabel 8, hasil uji heteroskedastisitas metode glejser diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karir (X1) sebesar 0,488 dan variabel kompetensi (X2) sebesar 0,197. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot* Metode Grafik

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan gambar 1, hasil visualisasi *scatterplot* pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*). Data tersebut tidak membentuk pola geometris yang teratur atau sistematis, seperti pola melebar, menyempit, maupun bergelombang (seperti bentuk kipas atau kerucut). Kondisi sebaran data yang acak ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Dengan kata lain, model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,140	3,329		2,445	,018					
	Pengembangan Karir (X1)	,211	,097	,249	2,171	,035	,696	,308	,179	,515	1,943
	Kompetensi (X2)	,993	,178	,641	5,585	<,001	,814	,640	,460	,515	1,943

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 9, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat nilai tolerance variabel Pengembangan Karir (X1) 0,515, dan variabel Kompetensi (X2) 0,515 > 0,01. Kemudian nilai VIF variabel Pengembangan Karir (X1), dan Kompetensi (X2) 1,943 < 10. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas sehingga tidak ada hubungan antar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,695	,682	2,246	1,885

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa hasil uji statistik autokorelasi menunjukkan nilai Durbin-Watson 1,885, nilai batas bawah (dL) 1.4500, dan nilai batas atas (dU) 1.6231. Selanjutnya diperoleh nilai (4-dL) 2,55, dan nilai (4-Du) 2,3769. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,885 berada diantara nilai dU dan 4-dU yaitu: $1.6231 < 1,885 < 2,3769$ atau $(dU < DW < 4-dU)$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi

Uji Hipotesis dan Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil uji t parsial, uji f simultan, uji koefisien determinasi, uji koefisien regresi dari data penelitian.

Uji T Parsial

Tabel 11. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,140	3,329		2,445
	Pengembangan Karir (X1)	,211	,097	,249	,035
	Kompetensi (X2)	,993	,178	,641	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 11, hasil uji t pada variabel Pengembangan Karir (X1), memperoleh nilai t hitung sebesar 2,171 lebih besar dari t tabel sebesar 1,67943, dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta.

Sementara itu, hasil pengujian variabel Kompetensi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,585 lebih besar dari t tabel sebesar 1,67943 ($5,585 > 1,67943$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta.

Tabel 12. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517,390	2	258,695	51,301	<,001 ^b
	Residual	226,923	45	5,043		
	Total	744,312	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 51,301 lebih besar dari F tabel 3,20 ($51,301 > 3,20$) dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.834 ^a	.695	.682	2,246	.695	51,301	2	45	<.,001

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi pada kolom R Square terdapat nilai 0,695, jika dikonversi ke presentase menjadi 69.5%. Sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,140	3,329		,018
	Pengembangan Karir (X1)	,211	,097	,249	,035
	Kompetensi (X2)	,993	,178	,641	<.,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel 14, diatas hasil analisis regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,140 + 0,211 X_1 + 0,993 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,140 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X1) dan kompetensi (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,140.
2. Koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,211 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,211 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi tetap. Koefisien bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, sehingga pengaruh tersebut signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi kompetensi (X2) sebesar 0,993 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,993 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap. Koefisien positif menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan searah dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, kompetensi terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibanding pengembangan karir.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung 2,171 lebih besar daripada t tabel 1,67943 dan signifikansi 0,035 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_1 diterima. Semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan.

Pernyataan mengenai peluang karyawan untuk menduduki jabatan sesuai struktur perusahaan memperoleh jawaban setuju tertinggi sebesar 34 responden atau 70,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan kesempatan jabatan menjadi salah satu aspek yang dirasakan karyawan. Kesempatan tersebut dapat mendorong karyawan meningkatkan kemampuan dan kontribusi.

Temuan ini sejalan dengan Tarman (2025), Prabawa dan Maulida et al. (2025), serta Sagak Rotua Lumban Tobing dan Sagala (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif pengembangan karir dengan kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai t hitung 5,585 lebih besar daripada t tabel 1,67943 dan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Semakin baik kompetensi karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Pernyataan karyawan memahami pekerjaannya sesuai bidang pengetahuan memperoleh jawaban setuju tertinggi sebesar 35 responden atau 72,9%. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap bidang pekerjaan merupakan aspek kompetensi yang kuat pada responden.

Temuan ini sejalan dengan Aminah et al. (2024), Insan et al. (2024), dan Tasrik dan Budiandriani (2024) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai F hitung 51,301 lebih besar daripada F tabel 3,20 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima.

Nilai R^2 sebesar 0,695 menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi mampu menjelaskan 69,5% variasi kinerja, sedangkan 30,5% sisanya dijelaskan faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam konteks penelitian berkaitan kuat dengan kesempatan pengembangan dan kemampuan yang dimiliki.

Hasil tersebut sejalan dengan Prabawa dan Maulida et al. (2025), Sagak Rotua Lumban Tobing dan Sagala (2024), serta Studies et al. (2025). Secara praktis, perusahaan dapat mengintegrasikan program pengembangan karir dengan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, seminar, pembinaan, dan kesempatan promosi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Herbal Anugrah Prima Jakarta. Artinya, semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan aspek penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan.

Secara simultan, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,695 menunjukkan bahwa kedua variabel

menjelaskan 69,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan 30,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan memperjelas program pengembangan karir dan meningkatkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain dan memperluas objek serta jumlah responden agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasi secara lebih luas.

REFERENSI

- Aminah, A., Khotimah, K., Irawan, A., & Mustajab, D. (2024). Pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(3), 219-237. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i3.893>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Asniwati, & Firman, A. (2023). Efek kinerja pegawai dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah MEA*, 7(1), 176-183.
- Bairizki, A., Muftiasa, A., Manuhutu, M., Ramadhani, I., & Yuningsih, E. (2023). Konsep penilaian kinerja di perusahaan.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Fauzi, A., Utami, A. R., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Adawiah, S. R., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir: Pendidikan, pelatihan dan motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717-732.
- Febriyansah, A., Fatimah, & Utami, D. (2025). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Ampera Kota Palembang. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 53-61.
- Ghafar, A., Perwitasari, E. P., Susanto, P. C., Krisnawati, S., & Pahala, Y. (2024). Analisis pengembangan karir: Pelatihan, kompetensi dan motivasi karyawan sektor perusahaan kargo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 14-26.
- Insan, M. Y., Setiawan, N., & Chairunsa, S. M. (2024). Determinants of employee performance: The role of competencies and career development. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 867-873.
- Kurniati. (2026). Pengaruh efektivitas pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Lumanauw, M. K. (2022). The influence of competency and individual characteristics on employee performance. *Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Prabawa, & Maulida, et al. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Segara Primadaya.
- Sagak Rotua Lumban Tobing, M., & Sagala, E. (2024). Analisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UID Sumut. *Jurnal Arastirma*, 4(2), 532-545.
- Sherly, et al. (2024). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Studies, et al. (2025). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mahkota Bandung Teknik.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Kepolisian Republik Indonesia. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 5, 221-231.
- Tarman, R. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 53-60.
- Tasrik, & Budiandriani. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.

- Wibowo, M. P., Rifai, A., Alfa, L., Oktafiana, A., Amanda, T., & Darmansyah, T. (2024). Pengembangan karir dan manajemen kinerja: Membangun sumber daya manusia yang kompeten. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 48318-48323.
- Widjaja, & Ginanjar. (2022). Kinerja karyawan berdasarkan dimensi Sedarmayanti.