

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PURNAMA INDONESIA SIDOARJO

Anastasia Lisa Bintari

Universitas Negeri Surabaya

anastasiabintari@mhs.unesa.ac.id

Budiono

Universitas Negeri Surabaya

ec.budiono@unesa.ac.id

Abstract

An organization expects good employee performance to achieve company goals both short-term and long-term goals. Competence and career development are the variables used in improving employee performance. This study aims to analyze the influence of competence and career development on employee performance at PT Purnama Indonesia. The population in this study were all employees of PT Purnama Indonesia, amounting to 33 employees using saturated sample technique, so the entire population used as a sample of 33 employees who obtained by using questionnaire method. This type of research is quantitative research. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 22. The results of this study show that partially competence has a positive and significant effect on employee performance of PT Purnama Indonesia and career development have positive and significant effect to employee performance of PT Purnama Indonesia. Simultaneously competence and career development have a significant effect on employee performance of PT Purnama Indonesia.

Keywords: employee performance, competence, career development

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia kerja, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang sangat pesat, oleh karena itu, menuntut suatu organisasi untuk dapat menyesuaikan dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Teknologi baru, analisis data, dan media sosial mengakibatkan dampak yang sangat besar pada cara berkomunikasi seseorang, berkolaborasi dan bekerja saat ini, dalam dunia kerja terdapat banyak orang dari generasi yang berbeda, tenaga kerja yang tersedia juga semakin panjang. Jenjang karir tradisional akan jadi hal yang kuno, tren dan perkembangan seperti di atas mempengaruhi cara divisi SDM mempekerjakan dan mempertahankan pegawai seperti yang sudah di jelaskan oleh Marina Tusin, Partner PWC Consulting bahwa perubahan model bisnis akan beresiko menyebabkan beberapa permasalahan di dalam perusahaan seperti perlunya membuat standarisasi yang lebih baik yang terorganisir, dapat menciptakan kinerja yang lebih produktif, pentingnya peningkatan kekayaan aspek sosial sebagai pelopor kesuksesan usaha dan menipisnya batasan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi para karyawan ketika perusahaan berusaha meningkatkan peran guna menciptakan kesejahteraan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi yang mestinya di kelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat berharga untuk perusahaan atau lembaga guna mengelola, mengatur, mengurus, dan memakai sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien guna menggapai tujuan organisasi. Berbagai hal yang sudah dilakukan perusahaan untuk karyawan agar bekerja seefektif dan seefisien mungkin, akan tetapi kenyataannya banyak perusahaan yang belum mampu mengatasi permasalahan tenaga kerja dengan baik.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Widodo (2015) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh pegawai tentunya instansi ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Fadhil, 2016). Sehingga sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai menjadi prioritas untuk dikembangkan dalam hal penyelenggaraan tugas pokok tersebut. Upaya Sebuah pemahaman perusahaan dalam kompetensi dapat membantu perusahaan dalam merekrut karyawan sesuai dengan skill yang dibutuhkan perusahaan. Oleh sebab itu, yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah salah satunya sumber daya yang memiliki kompetensi tinggi (Fadhil, 2016). Faktor kompetensi mempengaruhi kelulusan karir seseorang, serta adanya fakta bahwa semakin tinggi pendidikan, maka seseorang akan memiliki kinerja yang makin baik, atau dengan kata lain semakin tinggi pendidikan seseorang, maka orang tersebut akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Selain itu, menurut Wibowo (2009), berpendapat bahwa hal yang dapat mempengaruhi dalam pencapaian suatu keberhasilan perusahaan dibutuhkan landasan yang kuat seperti pemimpin yang berkompentensi, pekerja yang memiliki kompetensi, dan yang dapat memperkuat atau memsimumkan kompetensi yang lainnya yaitu budaya organisasi.

Kompetensi yang biasanya diasumsikan sebagai tingkat untuk mengukur kemampuan seseorang dalam bekerja di dalam perusahaan maupun organisasi. Selain kompetensi, karir seorang karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Menurut Sukmayanti, et al (2016), hal yang dapat mendorong karyawan supaya memiliki kinerja tinggi seperti karyawan diharuskan mempunyai kompetensi intelektual yang baik, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, perusahaan memiliki program pengembangan karir yang jelas. Hasil penelitian dari Winarno dan Perdana (2015), berpendapat bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Fuad, (2016) ,yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Soeprihanto (2001:65) menyatakan bahwa, karier atau career adalah menunjukkan pencapaian hasil selama kerja dalam organisasi ini dapat dilihat dari pertumbuhan para karyawan secara individu terhadap jenjang kepangkatan dan jabatannya dalam suatu organisasi. Menurut Hall dalam Gibson (1987)

dalam Sutrisno (2009), pengembangan karir yaitu pemahaman seseorang tentang sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan kegiatan serta berhubungan dengan pekerjaan orang tersebut (dimulai dari orang tersebut pertama bekerja hingga sekarang). Menurut Shaputra dan Hendrian (2015), pada dasarnya pengembangan karir merupakan cara untuk mewujudkan kinerja organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan meningkatkan keefektifan pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai yang berada dalam lingkup kegiatan manajemen SDM. Penelitian dari Sukmayanti, et al (2016), Simatupang, et al (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda dari penelitian Wirotomo dan Pasaribu (2015), yang menemukan hasil bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Purnama Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Kedungturi No.4, Kedungturi, Taman, Kabupaten Sidoarjo. PT Purnama Indonesia dituntut untuk selalu berkembang karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan jasa konstruksi yang banyak dibutuhkan dalam pembangunan. Pada awalnya perusahaan ini berbentuk CV dan pada tanggal 29 Februari 2008, CV Purnama Indonesia berubah menjadi PT Purnama Indonesia. Peran PT Purnama Indonesia dalam Pembangunan Nasional adalah terutama dalam bidang Electrical, Mechanical dan Civil seperti Power Plant, Switchyard dan Substation Works, Electrical Panel Instalation Works dan Maintenance.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT Purnama Indonesia menyatakan bahwa setiap karyawan yang memiliki kompetensi di PT Purnama Indonesia akan dipindahkan tempat kerja dari PT Purnama Indonesia ke anak cabang perusahaan PT Purnama Indonesia, yang kemudian diberi kepercayaan oleh Direktur PT Purnama Indonesia untuk mengelola anak perusahaannya tersebut. Selain itu karyawan mendapatkan pembinaan dan pelatihan kerja seperti pelatihan perawatan mesin di bagian *Safety Officer* untuk menghindari terjadinya kecelakaan dalam bekerja. Pelatihan dan pembinaan tersebut guna untuk meningkatkan produktivitas dan skill dalam bekerja serta dapat memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan. Untuk bagian yang mendapatkan pelatihan hanya pada bagian *Safety Officer* untuk bagian staff yang lainnya tidak mendapatkan pelatihan serta tidak mendapatkan promosi untuk jenjang karir. Dengan adanya hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan dan menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia. Menguji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia. Selanjutnya untuk menguji pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 (10) tentang ketenagakerjaan kompetensi merupakan kemampuan individu dalam bekerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam bekerja. Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Tahun 2018 menyatakan kompetensi merupakan suatu yang dapat diukur, diamati, diprediksi, dan dievaluasi yang terefleksikan dalam perilaku kerjaseseorang yang terdiri atas kombinasi antara pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Juga dapat diartikan juga sebagai faktor penentu bagi seseorang untuk menampilkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2009:110), menjelaskan kompetensi merupakan keahlian dalam menjalankan tugas yang yang diberikan yang berdasarkan atas keterampilan, pengetahuan dan dukungan sikap yang menuntut pekerjaan tersebut. Spencer dan Spencer (1993), kompetensi merupakan suatu yang menjadi dasar karakteristik dari suatu individu yang dikaitkan dengan hasil yang dihasilkan dalam bekerja. Sedangkan Boulter, Dalziel, dan Hilli (2003) dalam buku Sutrisno (2009:203), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam bekerja, peran atau keadaan tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yang dikemukakan oleh Michael Zwell dalam Wibowo (2009:126), yaitu antara lain: (1) keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan diri pada orang lain dapat berpengaruh terhadap perilaku seseorang, (2) keterampilan merupakan di kebanyakan kompetensi keterampilan memainkan peran, seperti berkomunikasi di depan umum ini dapat diperbaiki, (3) pengalaman adalah kecakapan dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasi, berkomunikasi dengan baik dengan kelompok, dan dapat menyelesaikan masalah, (4) karakteristik kepribadian adalah dalam sejumlah kompetensi

dapat dipengaruhi oleh keahlian manajer dan pekerja, seperti dalam menyelesaikan masalah, memperlihatkan kepedulian terhadap orang lain, kemampuan melaksanakan pekerjaan dalam kelompok, dapat memberi pengaruh dalam menumbuhkan kerjasama, (5) motivasi yaitu dengan memberikan dukungan, penghargaan terhadap karyawan, memberikan pengakuan, dan perhatian atasan kepada bawahan memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawannya, (6) isu emosional merupakan penguasaan kompetensi dapat dibatasi dengan hambatan emosional, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak disukai atau tidak akui, dan semuanya mengarah ke inisiatif, (7) kemampuan intelektual merupakan pemikiran kognitif yang bergantung pada kompetensi seperti berpikir secara konseptual dan berpikir secara analitis, (8) budaya organisasi merupakan kompetensi sumber daya manusia yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, seperti dalam kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, serta pengambilan keputusan..

Pengembangan Karir

Widodo (2015:114), mengemukakan bahwa pengertian pengembangan karir (career development) adalah suatu kondisi dimanaseseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan didukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Menurut Kadarisman (2012:321) pengembangan karir dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, kemampuan konseptual dan moral pegawai agar memiliki prestasi kerja baik sehingga hasil yang optimal dapat tercapai. Pendapat lain tentang karir Menurut Hall dalam Gibson (1987) dalam Sutrisno (2009), yaitu pemahaman seseorang tentang sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas serta berhubungan dengan pekerjaan orang tersebut.

Menurut Soeprihanto (2001:67), mengemukakan bahwa pengembangan karir dan perencanaan karir memiliki 4 dimensi yaitu: a) Dimensi Organisasi, dimensi ini sangat berhubungan dengan dimensi yang lainnya, karena organisasi pada hakikatnya adalah karena kerangka pembagian tugas secara tuntas terhadap seluruh karyawan, b) Karyawan yang melaksanakan, komponen-komponen karyawan yang ada pada tiap kesatuan maupun antar kesatuan proses merupakan interelasi dan interdependensi satu dengan yang lain, c) Beban Kerja, beban kerja merupakan dasar penentuan manpower budget, yaitu adanya beban kerja yang seimbang dengan kebutuhan tenaga kerja dan seimbang pula dengan belanja/dana yang tersedia, d) Peraturan-

peraturan kepegawaian, Faktor peraturan-peraturan kepegawaian memang menentukan sekali, sebab bagaimanapun karir direncanakan akan tetapi kalau ada peraturan atau ketentuan pelaksanaannya bertentangan dengan prinsip “*career planing*” karyawan akan merugikan karyawan yang bersangkutan.

Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007), istilah kinerja bermula dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang sudah di capai seseorang) berarti arti kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai baik kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Mathis and Jackson (2011:378), berpendapat pengertian kinerja (performance) pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan Simanjuntak (2005), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil atas pelaksanaan tugas tertentu sesuai dengan tingkatan yang sudah tercapai. Simanjuntak juga mendefinisikan bahwa kinerja individu yang di capai dalam penyelesaian tugas yang harus dikerjakan dengan jangka waktu tertentu.

Menurut Widodo (2015:151), ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut. (1) Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. (2) Standar, apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi. (3) Umpan balik, informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan, (4) Peluang, beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugas-tugasnya mencapai sasaran tersebut. (5) Sarana, sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasny. (6) Kompetensi, beri pelatihan yang efektif, yaitu buan sekedar belajar rentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan saseuatu (7) Motivasi, harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif atau penelitian sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk memecahkan yang kemungkinan menjadi sebab permasalahan dengan cara melihat akibat yang sedang terjadi yang kemudian mengamati sebab dari data yang ada. Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut

Sugiyono (2010:20), proses penelitian kuantitatif ini juga dapat dilakukan secara berulang-ulang, dalam penelitian kuantitatif adanya pengulangan penelitian agar memperoleh konsistensi data penelitian yang sudah diteliti sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dengan menggunakan kuesioner dan wawancara untuk memperoleh data sedangkan data sekunder data yang diperoleh dari perusahaan secara langsung.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* berarti dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi. sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Karena jumlah populasi sangat kecil sehingga semua jumlah populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan seluruh karyawan yang berjumlah 33 karyawan.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji regresi linier berganda yang meliputi uji t dan uji F. Persamaan model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_i$$

Keterangan:

X1	= Kompetensi
X2	= Pengembangan Karir
Y	= Kinerja Karyawan
α	= Nilai Konstanta
β_1	= Koefisien variabel Kompetensi
β_2	= Koefisien variabel Pengembangan Karir
ϵ_i	= Standart error/ variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, jumlah kuesioner sebanyak 33 kuesioner. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh SMA/ SMK sebanyak 12 orang, diploma sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 17, S2 sebanyak 2 orang dan yang pendidikan terakhir S3

sebanyak 0 orang tidak ada. Kemudian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diperoleh 1-3 tahun sebanyak 6 orang, 3-5 tahun sebanyak 8 orang, 5-10 diperoleh 10 orang, 10-20 tahun diperoleh sebanyak 7 orang, dan >20 tahun diperoleh sebanyak orang.

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif berdasarkan tanggapan jawaban responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kompetensi diperoleh sebesar 3,78 yang termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan jawaban responden untuk variabel kompetensi diperoleh rata-rata jawaban sebesar 3,61 yang termasuk dalam kategori sedang. Tanggapan jawaban responden untuk variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas r tabel yaitu 0,344, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesia.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.
HASIL RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,810	0,70	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,748	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,70	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah penulis (2018)

Dari hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach alpha* yang diperoleh untuk semua variabel lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,70 dan dapat dinyatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis statistik uji signifikansi secara simultan atau secara bersama-sama menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,903 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga model regresi bisa digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan atau dapat dikatakan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sekaligus menjawab hipotesis ketiga yaitu “kompetensi

dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan”.

Tabel 2.
HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Koefisien	Beta	T	Sig.
(Constant)	12,763		2,057	,049
kompetensi	0,427	0,508	3,501	,001
Pengembangan karir	0,214	0,300	2,069	,047

Sumber: Data SPSS diolah penulis (2018)

$$Y = 12,765 + 0,427X_1 + 0,214 X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kompetensi
- X2 = Pengembangan Karir

Nilai t hitung variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 3,501 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yaitu diperoleh nilai sebesar 0,001. Berdasarkan nilai probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung variabel pengembangan karir (X2) adalah sebesar 2,069 dengan taraf signifikansi dibawah 5% yaitu diperoleh nilai sebesar 0,047. Berdasarkan nilai probabilitasnya, dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Indonesia

Variabel kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Berdasarkan pengujian hipotesis telah diperoleh hasil uji t yaitu nilai t hitung sebesar 3,501 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia, sehingga dalam penelitian ini hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia” dapat diterima.

Hasil analisis deskriptif *three Box Method* variabel kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 dan termasuk kategori tinggi. Untuk variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata indikator konsep diri yang diperoleh rata-rata sebesar 3,84 dan hasil terendah yaitu indikator pengetahuan yang di peroleh rata-rata sebesar 3,72.

Pada indikator konsep diri diperoleh rata-rata sebesar 3,84 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa konsep diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan PT Purnama Indonesia bahwa karyawan PT Purnama Indonesia dalam aktivitas sehari-hari dilihat dari sikap terlihat sangat peduli terhadap sesama karena PT Purnama Indonesia merupakan perusahaan keluarga. Selain itu di dalam PT Purnama Indonesia jika karyawan merasa dapat melakukan tugas itu sendiri mereka tidak meminta bantuan terhadap rekan kerjanya.

Selanjutnya yaitu indikator pengetahuan yang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 yang termasuk dalam kategori tinggi akan tetapi memiliki rata-rata paling rendah diantara indikator yang lainnya. Pengetahuan ini merupakan salah satu hal yang dapat membantu karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya seperti pengetahuan yang dimiliki di bidang tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Purnama Indonesia sudah mengetahui pengetahuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Purnama Indonesia yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan seperti teknik mesin, teknik listrik akan ditempatkan sesuai dengan bidang atau content yang sesuai agar dapat bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu di PT Purnama Indonesia dalam penerimaan karyawan baru tidak melihat dari tingkat pendidikan, seperti jika ada karyawan baru yang masuk di PT Purnama Indonesia dengan pendidikan terakhir S1 dan di posisikan sesuai dengan kemampuannya dan tidak merubah posisi jabatan karyawan lain yang dapat dikatakan bahwa karyawan lain memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatimah dan Suprpto (2017), dibuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Murgianto *et al* (2016), menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan “kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu”. Selain itu, teori menurut Crunkilton (1979) dalam Sutrisno (2009), yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, atau wawasan dan sikap yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Indonesia

Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, kesetiaan pada perusahaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan di ukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, tingkat kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Berdasarkan hasil dari analisis statistik diatas bahwa hasil uji t hitung sebesar 2,069 hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan di dukung nilai signifikansi sebesar 0,047 dengan tingkat signifikansi 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia” dapat diterima.

Hasil analisis statistik deskriptif *three box method* variabel pengembangan karir diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,61 yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan variabel kinerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari variabel pengembangan karir indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu indikator kesetiaan pada perusahaan yang diperoleh skor sebesar 3,76 yang termasuk dalam kategori tinggi dan hasil yang paling rendah indikator latar belakang pendidikan yang diperoleh nilai sebesar 3,42 yang termasuk dalam kategori sedang.

Pada indikator kesetiaan pada perusahaan yang diperoleh skor rata-rata sebesar 3,76 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat menggambarkan informasi dilapangan bahwa ketika karyawan yang setia terhadap suatu perusahaan

maka yang harus dilakukan sebuah perusahaan yaitu dengan memberikan jenjang karir yang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Purnama Indonesia bahwa setiap karyawan yang memiliki jangka waktu kerja yang sudah lama dan dapat dikatakan setia pada perusahaan memperoleh jabatan yang sesuai dengan bidangnya, seperti salah satu karyawan yang bekerja di bagian administrasi kemudian naik jabatan menjadi staff SDM di PT Purnama Indonesia.

Selanjutnya yaitu indikator yang memperoleh nilai rata-rata terendah dalam variabel pengembangan karir yaitu indikator latar belakang pendidikan yang diperoleh nilai sebesar 3,42 yang termasuk dalam kategori sedang. Latar belakang pendidikan dalam sebuah perusahaan tentunya sangat dibutuhkan guna untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Purnama Indonesia yang menyatakan bahwa dalam PT Purnama Indonesia dalam penerimaan karyawan baru untuk latar belakang pendidikan kurang diperhatikan, perusahaan lebih mengutamakan masyarakat di sekitar perusahaan PT Purnama Indonesia dan memilih yang masih ada ikatan keluarga. Akan tetapi dalam penempatan posisi karyawan menempatkan jabatan sesuai dengan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan. Misalkan untuk karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan di bidang teknik maka karyawan akan ditempatkan di bagian teknik dan latar belakang ini juga menjadi pengaruh dalam kenaikan jabatan di PT Purnama Indonesia.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murdiyanto (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sukmayanti et al (2016), pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Wija Kusuma Nadi.

Hal ini di mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009: 165), bahwa pengembangan karir dapat diartikan sebagai peningkatan-peningkatan dalam pribadi seseorang guna mencapai suatu karir.

Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian kompetensi dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia, diperoleh bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari uji analisis regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dan dilihat dari uji F, dimana nilai Fhitung sebesar 8,868 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi kurang dari 5% atau 0,05, hal ini berarti kompetensi (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia” dapat diterima.

Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan kategori three box method, kinerja karyawan diukur menggunakan 5 (lima) indikator dan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang termasuk dalam kategori tinggi. Jawaban responden indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi yaitu tingkat kehadiran (3,99) dan diperoleh nilai terendah yaitu indikator kemampuan bekerjasama (3,78).

Pada indikator tingkat kehadiran yang memiliki rata-rata sebesar 3,99 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Purnama Indonesia sebagian besar memiliki tingkat kehadiran yang baik, sudah mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi disisi lain ada juga karyawan yang sering datang ke kantor tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Hal ini disebabkan karyawan PT Purnama Indonesia masih adanya ikatan kekeluargaan sehingga jika terlambat datang ke kantor tidak diberikan teguran atau sanksi. Pentingnya tingkat kehadiran bagi suatu perusahaan yaitu guna untuk meningkatkan kinerja agar dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Sukmayanti, et al (2016), yang menyatakan bahwa hal yang dapat mendorong karyawan supaya memiliki kinerja tinggi seperti karyawan diharuskan mempunyai kompetensi yang baik, penempatan kerja sesuai dengan keahlian, perusahaan memiliki program pengembangan karir yang jelas.

Indikator kemampuan bekerjasama yang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Purnama Indonesia memiliki kemampuan bekerjasama dengan baik. berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Purnama Indonesia menyatakan bahwa karyawan dapat melakukan kerjasama dalam penyelesaian proyek-proyek yang sekiranya

membutuhkan banyak karyawan seperti pada saat ada tender di luar kota bagian teknik, logistik, serta bagian SDM bekerjasama untuk menyelesaikan proyek-proyek tersebut sehingga hubungan kerjasama dapat terjalin dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas PT Purnama Indonesia.

Dari hal tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi dan pengembangan karir di perusahaan dapat meningkatkan kinerja, hal tersebut dapat menjadi pertimbangan atasan PT Purnama Indonesia untuk kemajuan kinerja karyawan di perusahaannya. Penelitian ini mendukung teori dari Sutrisno (2009: 168) yang mengemukakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kemulusan karir seseorang serta adanya performa jika karyawan berpendidikan tinggi maka akan memiliki pemikiran yang baik pula dan begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil uji statistik dan pengujian hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya kompetensi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu penting bagi perusahaan adalah memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi seperti mengadakan kegiatan di luar kantor bagi divisi terbaik di kantor dan memberikan penghargaan berupa sertifikat atau piala penghargaan. Selain itu memberikan fasilitas yang memadai juga sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan di PT Purnama Indonesia. memberikan pembinaan dan pendidikan secara berkelanjutan kepada seluruh karyawan, adanya coaching dari atasan terhadap bawahan mengenai pengajaran keterampilan dan pengetahuan agar dapat meningkatkan kompetensi karyawan. menerapkan program promosi jenjang karir bagi karyawan serta memberikan prosedur rincian dan syarat-syarat dalam program pemberian pengembangan karir kepada karyawan di PT Purnama Indonesia.

Penelitian ini dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya dengan memberikan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,8% yang dijelaskan variabel lain. Seperti variabel komitmen

organisasi, kepuasan kerja, K3. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan terlalu sedikit sehingga dapat menambah jumlah sampel agar penelitian menghasilkan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita A
- Charity, B. C. 2015. Effect of Training and Career Development on Employee Performance: a Case of Kcb Branches in the North Rift Region, Kenya. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences. vol. 4(5), pp 38–49.
- Dharmanegara, I., Sitiari, N., & Wirayudha, I. 2016. Job Competency and Work Environment : the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Vol. 18, pp 19–26
- Fadhil, M. 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. www.journal.unismuh.ac.id/perspektif. Vol.01 (1), hal 70-81.
- Ferdinand. 2013. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fuad, E. N. 2016. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer koperasi di kabupaten jepara. University Research Colloquim. hal 217–226.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate: Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. Human Resource Management (edisi10). Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Anastasia Lisa Bintari, Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kineja Karyawan pada PT Purnama Indonesia
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naim Ismajli, Ibrahim Krasniqi, Ermira Qosja. 2015. Career development and advancement of human resources – how they influence the performance qualities of local government administration. *Issues in Business Management and Economics*. Vol.3 (2), pp 17-23
- Maulyani, Feti Fatimah., Iskandar, Iis. Motivasi. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST)*. pp. 229-243.
- Minah, S, & Suprpto, E. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Bendahara Skpd Di Kabupaten Merangin. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vo. 17 (1), hal 59–68.
- Muhammad, R., Bagus, A., Hubeis, A. V., & Sukmawati, A. 2017. The Effect of Work Load , Motivation , and Competence on Performance of Bank Employees in Indonesia. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Vol. 6 (9), hal 1865–1869.
- Mudiyanto, Agus. 2016. "Influence Of Leadership, Motivation and Career Development On The Performance Of Employees At Muamalat Bank Branch Semarang". Makalah ini disajikan dalam *Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME)*, Magelang, 26-27 Oktober.
- Murgianto, Sulasmi, S., & Suhermin. 2016. the Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees At Integrated Service Office of East Java. *International Journal of Advanced Research*. Vol 3 (1–2), hal 378-396.
- Natsir, A., Ode, L., & Adam, B. 2015. Role of employee career as mediation relationship between competency and performance Employee. *International Journal of Science and Research. Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*. Vol. 4(10), hal 482–491.
- Olido, K., Tom, A., & Bilbert, U. 2015. The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance: The Case of Finca Uganda , Micro Deposit Taking Institution (MDI) In Uganda *Corresponding*, vol. 6(1), 77–81.
- Osei, Aj., & Ackah, O. 2015. Employee ' S Competency and Organizational Performance in the Pharmaceutical Industry, An Empirical Study Of Pharmaceutical Firms In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. 3(3), hal 1–9.
- Pribadi, Saiful F. 2004. *Assement Centre: Identifikasi, pengukuran dan pengembangan kompetensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Priyono, B. S., Soliha, E., Rijanti, T., & Gusman, R. (n.d.). "The Influence Of Competency And Motivation To Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As Moderating Variable (,Study on Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department)".Makalah ini disjikan dalam *Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers (ICOBAME)*. Magelang, 26-27 Oktober.
- Ratnasari, S. L. 2016. "Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen". Makalah ini disajikan dalam *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016*. Batam.
- Sanny, L. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . BETA Setia Mega Kompetensi Individu. *Binus Business Review*. Vol. 4 (9), hal 274–282.
- Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on CV. *Blue Waters Bali. International Journal of Contemporary Research and Review*. Vol. 9 (3), 20583–20591.
- Shaputra, A. R., & Hendrian, S. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol 7 (1), 1–21.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. J. 2005. Iptek dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Krisnadwipayana.
- Simatupang, D., Prayogo, D., & Gupron, A. K. 2017. The Influence of Commitment , Job Competency and Career Development towards Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of the Maritime Colleges ' Permanent Lecturers in Jakarta. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). Vol. 22 (9), pp 13–25.
- Soeprihanto, J. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan karyawan. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. Newyork: Jhon Wiley&Sons Inc.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2009. Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.4 (1), hal 1–8.
- Susan, O. C. and W. 2015. Influence of Career Development on Employee Performance in the Public University, a Case of Kenyatta University. International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship. Vol . 1 (2), hal 1-16.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetang Ketenagakerjaan.
- Wahyudi, Bambang. 2002. Manejemen Sumber Daya Manusia. Bandung: penerbit Sulita.
- Wahyuni, N. 2016. Education & Training Career Development Job Satisfaction Employee Performance. Journal of Education and Vocational Research, Vol.7 (1), hal 14–20.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winarno, A., & Perdana, Y. 2015. The Effecs of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15). hal 1–5.
- Wirotomo, D., & Pasaribu, P. N. 2015. Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Perimbangan Keuangan. Jurnal MIX. Vol. 5 (3),hal 466–480.
- Yaşar, M. F., Ünal, Ö. F., & Zaim, H. 2013. Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries in Turkey. Journal of Global Strategic Management. Vol. 2 (7), hal 67–67.