

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang

Daniel Imam Hari Basuki ¹, Darsono ²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharmaputra Semarang

Abstract. *This study aims to analyze "The Influence of Competence, Work Motivation and Career Development on Employee Performance at PT Kayamas Intitama Semarang". Methods of data collection using a questionnaire. The sampling technique used random sampling technique. A sample of 60 respondents is an employee at PT Kayamas Intitama Semarang.*

Based on the results of the study, the competence variable has a positive effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value that is greater than the t table, namely $5.608 > 1.672$, with a sig value. of $0.000 < 0.05$ (significant). The magnitude of 1 0.402 (positive sign) means that the higher the competence, the higher the employee's performance. Work motivation has a positive effect on employee performance. This is with the calculated t value of $6.400 > t$ table, namely 1.672 with a sig. of $0.000 < 0.05$ (significant). The magnitude of 2 is 0.467 (positive sign), meaning that the better the work motivation, the higher the employee performance. Career development has a positive effect on employee performance. This is indicated by the calculated t value which is equal to $5.042 > t$ table which is 1.672 with a sig value. of $0.000 < 0.05$ (significant). The magnitude of 3 is 0.345 (positive sign), meaning that the higher the employee's career development, the higher the employee's performance.

Keywords: *Competence, Work Motivation, Career Development and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kayamas Intitama Semarang”. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Sampel sebanyak 60 responden merupakan Karyawan pada PT Kayamas Intitama Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $5,608 > 1,672$, dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya 1 0,402 (bertanda positif) artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan, nilai t hitung sebesar $6,400 > t$ tabel yaitu 1,672 dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya 2 0,467 (bertanda positif), artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu sebesar $5,042 > t$ tabel yaitu 1,672 dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya 3 0,345

(bertanda positif), artinya semakin tinggi pengembangan karir karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam bidang organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2016). Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Menurut Rivai & Basri (2005) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir (Afriska, 2017).

Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sendiri sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya (Mulyasa, 2007). Hampir senada dengan pernyataan tersebut, Wibowo (2012) berpendapat bahwa Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil

penelitian Erwansyah dkk (2018), Hardiani (2018) & Alfian (2018) menemukan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Winardi (2016) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Hasil penelitian Prayogi & Nursidin (2018), Hasibuan & Bahri (2018), serta Kurniawan dkk (2019) Purnomo dkk (2017) & Arisanti dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2016). Menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Hasil penelitian Kaengke dkk (2018), Faustyna & Juman (2015) serta Kurniawan dkk (2017) menunjukan adanya pengaruh positif Pengembangan karir terhadap kinerja.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Swastha, 2002). Menurut Hasibuan (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Simamora (2004) Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manusia Sumber Daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Robbins (2007) bahwa kompetensi adalah “kemampuan” (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya, (Boulter, 2000). Sedangkan menurut Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan

keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015). Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Sedangkan menurut Fahmi (2013), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

a. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja. Menurut

Masram dan Mu'ah (2017) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Nurlaila (2010) mengemukakan bahwa Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Menurut Luthans (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standart yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2002) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut sugiyono (2000) yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin, Loyalitas (kesetiaan), Latar belakang dan Keterampilan.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan sistim kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberkan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan. (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu

tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.”

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan Apabila kuantitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar, maka dapat dikatakan bahwa kinerja para pegawai jika dilihat dari kuantitas kerja sudah baik.

c. Efisiensi Kerja

Efisiensi dalam hal ini kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tidak membuang banyak waktu, tenaga dan biaya. Apabila hal tersebut dapat terealisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari segi efisiensi sudah baik.

d. Kerjasama

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dapat berperan sebagai anggota maupun pemimpin tim kerjasama yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaannya. menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Dalam rentang masa kerjanya, karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, seperti ia jarang atau bahkan tidak pernah absen untuk sesuatu yang tidak penting selama karyawan tersebut bekerja

f. Loyalitas (Kesetiaan)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dalam hal ini karyawan selalu mempunyai sikap yang loyal terhadap perusahaan sehingga dalam menjalankan aktivitas

kerjanya, karyawan selalu bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

g. **Latar Belakang dan Keterampilan**

Berdasarkan latar belakang dan ketrampilan yang dimilikinya, karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping itu, dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut dapat mampu mempelajari sesuatu hal yang baru dengan cepat.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah inferensial yaitu penelitian yang tidak sekedar melukiskan, tetapi juga mengambil kesimpulan – kesimpulan umum (Marzuki, 2012). Dalam penelitian ini akan diambil kesimpulan berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh dari sampel.

1. Data primer

Untuk mendukung penelitian ini dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka jenis data yang digunakan adalah data primer yang diambil langsung dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Data primer ini dikumpulkan melalui metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner ini diperoleh dari indikator variabel, selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai acuan untuk menyusun butir-butir instrumen yang berupa pernyataan.

a. Kuisisioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung (Sugiyono, 2014).

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2014).

2. Data Sekunder

Menurut sumbernya, data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014). Adapun data sekunder yang digunakan yaitu :

a. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literatur, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014) dokumentasi merupakan catatan peristiwa pada waktu yang lalu, dan dapat berbentuk tulisan, gambar, maupun karya – karya monumental dari seseorang. Peneliti menggunakan data konsumen, data penjualan, dokumentasi berupa foto dengan konsumen sebagai data sekunder dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $5,608 > 1,672$, dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $1,0402$ (bertanda positif) artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sendiri sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya (Mulyasa, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian Erwansyah dkk (2018), Hardiani (2018) & Alfian (2018) menemukan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan, nilai t hitung sebesar $6,400 > t$ tabel yaitu $1,672$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $2,0467$ (bertanda positif), artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif (Winardi, 2016). Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Purnomo dkk (2017) & Arisanti dkk (2019) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu sebesar $5,042 > t$ tabel yaitu $1,672$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $3,0345$ (bertanda positif), artinya semakin tinggi pengembangan karir karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Hal ini sejalan dengan penelitian Kaengke dkk (2018), Faustyna & Jumani (2015) serta Kurniawan dkk (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif Pengembangan karir terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Kayamas Intitama Semarang maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu $5,608 > 1,672$, dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $1,0402$ (bertanda positif) artinya semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dengan, nilai t hitung sebesar $6,400 > t$ tabel yaitu $1,672$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $2,0467$ (bertanda positif), artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yaitu sebesar $5,042 > t$ tabel yaitu $1,672$ dengan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ (signifikan). Besarnya $3,0345$ (bertanda positif),

artinya semakin tinggi pengembangan karir karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas, maka direkomendasikan kepada manajemen PT Kayamas Intitama Semarang untuk:

1. Mempertahakan motivasi kerja yang ada dan memberikan karyawan untuk lebih baik dan berprestasi di perusahaan cara memberi reward atau penghargaan lainnya.
2. Meningkatkan kompetensi karyawan karena semakin tinggi kompetensi dengan tanggungjawab karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Membangun pengembangan karir karyawan supaya karyawan lebih meningkatkan kinerjanya, bisa dilakukan dengan cara memberi promosi jabatan kepada karyawan berprestasi,

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ,2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Abraham Samuel Kaengke, Bernhard . Tewal, Yantje . Uhing. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6 No. 1 (2018) ISSN: 2303-1174
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Afriadie Kurniawan , Mukhlis Yunus , M. Shabri Abd. Majid. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh” jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8, No. 2
- Afriska, Tri. 2017. Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan belinyu Kabupaten Bangka. Skripsi. Universitas Bangka Belitung.
- Alfian, Yuda. 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). Skripsi, Universitas Brawijaya.
- Andi Prayogi, Muhammad and M. Nursidin, M. Nursidin. 2018. PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Dalam: Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018. Universitas Asahan, Kisaran, hlm. 216-222. ISBN 978-602-50396-1-4

- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk". Jurnal Manajemen Volume 2 Nomor 1 Juli 2019.
- Astuti Rini, Indah Sari. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Kompensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan." Jurnal Seminar Nasional Royal. Hal. 461-464.
- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bambang Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Basu Swastha. 2002. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty.
- Chotimah, Chusnul. 2018. Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries bagian Winding di Nganjuk. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol, 6. No, 3.
- Daru. Suryantiko, Genita dan Lumintang (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol 6 No 1 ISSN.2303-1174
- Eko Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, I. 2013. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung.
- Faustyna, dan Juman. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, ISSN: 1693- 761, hal. 71-78.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiani, Adella Devi. 2018. Pengaruh Kepercayaan Organisasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Bekasi. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 71–80.

- Joko, Tri, Munir Razak, dan Fattah, Nur. (2019). Pengaruh pengembangan karir, pengawasan dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, Volume 2, No.2, 2019.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, Resa Adji, Nurul Qomariah, and Pawestri Winahyu. 2019. "Dampak Organizationlal Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.2 : 148- 160.
- Lakoy, Gainer Frisky. 2013. "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 771-781. ISSN 2303-1174.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto. 2018. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, vol 7, no. 1, h: 32-40.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Purnomo, Chandra Andika Hadi, M. Djudi, and Yuniadi Mayowan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 48 (1): 28–35.
- Qustolani, H Asep. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 3 No. 1.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (Batam: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Roring, Ferdi. 2017. Pengaruh kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bnk Danamon Cabang Manado. ISSN: 2356-3966. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol. 4, No. 3, November 2017.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Setiawan, Kadek A., dan Ni W. Mujiati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana . vol. 5
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media
- Wairooy, Ali, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Pemasaran Region VII Makassar, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1.
- Widodo, Joko. 2010. Analisis Kebijakan Publik. Malang: Bayumedia.
- Winardi, 2016. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo Perkasa
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yogyakarta: Multi Presindo.