



Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Segara Primadaya

¹Mohamad Rizki Dwi Prabawa , ²Hira Maulida

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

¹mohamadrizkidwiprabawa@gmail.com , ²dosen02450@unpam.ac.id

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Segara Primadaya baik secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan software SPSS versi 27. Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,174 > 2,003)$. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(10,411 > 2,003)$. Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,952 + 0,171X_1 + 0,613X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F table atau $(54,594 > 2,773)$.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

Abstract - The purpose of this study was to determine the Influence of Career Development and Competence on Employee Performance at PT Sumber Segara Primadaya both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 58 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing test with the help of SPSS software version 27. The results of this study are Influence of Career Development has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 60% and hypothesis testing is obtained t arithmetic $>$ t table or $(9,174 > 2,003)$. Competence has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination 65,9% and hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or $(10,411 > 2,003)$. The Influence of Career Development and Compensation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8,952 + 0,171X_1 + 0,613X_2$. The value of the coefficient of determination is 66.5% while the remaining 33.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value $>$ F table or $(54,594 > 2,773)$.

Keywords: Influence of Career Development, Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan transformasi industri 4.0, dinamika dunia kerja semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja tinggi guna mendukung keberlangsungan bisnis. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibanding negara ASEAN lain, yang menunjukkan perlunya peningkatan kualitas SDM di sektor industri. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas adalah kualitas kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompensasi atau lingkungan kerja, tetapi juga oleh pengembangan karir dan kompetensi individu. Hal ini relevan karena tren manajemen SDM modern menekankan bahwa pengembangan karir yang sistematis dan

kompetensi yang memadai akan mendorong terciptanya kinerja optimal (Susanti & Rini, 2020). Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan karyawan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja (Handayani, 2023). Sementara itu, pengembangan karir memberikan arah dan motivasi agar karyawan lebih berkomitmen pada perusahaan.

PT Sumber Segara Primadaya (S2P) sebagai perusahaan pembangkit listrik swasta di Cilacap dan berkantor pusat di Jakarta memiliki peran strategis dalam mendukung kebutuhan energi nasional. Sebagai bagian dari sektor energi, S2P menghadapi tuntutan tinggi dalam menjaga stabilitas pasokan listrik, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberlangsungan operasional. Penelitian Syahreiza & Rachmawati (2024) di PT S2P menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, beban kerja, dan disiplin berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tersebut belum mendalami secara spesifik hubungan antara pengembangan karir dan kompetensi dengan kinerja karyawan, sehingga membuka ruang penelitian lanjutan. Tantangan lain yang dihadapi S2P adalah kebutuhan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam industri energi. Globalisasi menuntut karyawan tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi adaptif seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Tanpa pengembangan karir yang terstruktur, karyawan berpotensi *stagnan* dan tidak mampu menghadapi tantangan baru.

Beberapa penelitian terdahulu di perusahaan energi lain, seperti Yuliana & Nugroho (2019) serta Pratiwi & Sari (2021), menegaskan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berhubungan erat dengan kinerja. Namun, konteks penelitian tersebut berbeda karena dilakukan pada sektor manufaktur dan energi secara umum, bukan secara spesifik di PT S2P. Penelitian (Dwyantary, 2022) di PT Bali Word Canggü menemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa variabel pengembangan karir dan kompetensi harus diuji di berbagai sektor, termasuk sektor energi strategis seperti PT S2P. Di sisi lain, penelitian (Wiryasaputra, 2022) menekankan pentingnya pelatihan kerja dan motivasi dalam pengembangan karir. Akan tetapi, studi tersebut tidak menjelaskan bagaimana kompetensi individu berinteraksi dengan program pengembangan karir dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Inilah celah penelitian yang perlu dijawab.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) dapat diidentifikasi: meskipun terdapat banyak studi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, belum banyak yang secara khusus menyoroti kombinasi pengembangan karir dan kompetensi dalam konteks PT Sumber Segara Primadaya sebagai perusahaan energi strategis.

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, serta peluang jenjang karir dalam rangka mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Menurut Rivai (2019:144), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan dan mengembangkan karirnya di perusahaan agar sesuai dengan potensi, minat, dan tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang tercermin dalam perilaku kerja sehingga menghasilkan kinerja yang unggul. Spencer & Spencer (dalam Wibowo, 2021) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan mendasar yang dimiliki individu dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), serta motivasi (*motive*) yang memengaruhi keberhasilan kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Segara Primadaya kantor pusat Jakarta. Populasi dipilih karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan tugas operasional perusahaan, sehingga sangat relevan untuk menilai pengaruh pengembangan karir (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y). Jumlah populasi PT. S2P sebanyak 58 karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dalam penentuan sampel. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif terbatas, sehingga seluruh elemen populasi dapat dijangkau secara optimal oleh peneliti. Dengan demikian, setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan data secara langsung sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

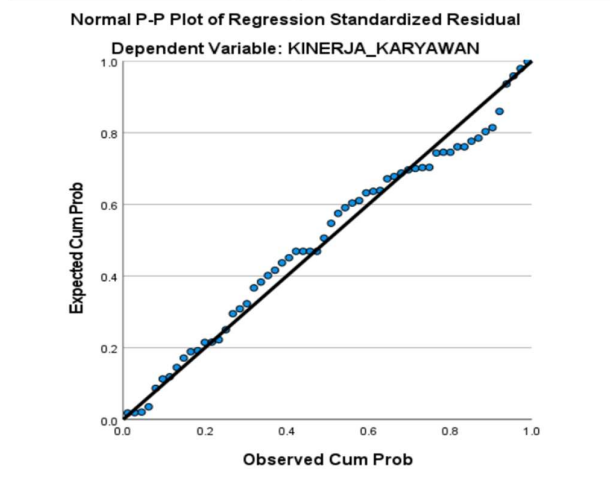
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		3.91914395
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.095
	Negative		-.059
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.203
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.193
		Upper Bound	.214
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p> <p>e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 200000.</p>			

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk memperkuat bahwa

data berdistribusi normal, maka akan diuji kembali dengan *Probability Plot* atau P-Plot. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandartdizedresidual*

Gambar 4.2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.952	3.085		2.902	.005		
	PENGEMBANGAN_KARI	.171	.178	.189	.964	.339	.158	6.316
	KOMPETENSI	.613	.188	.639	3.256	.002	.158	6.316

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Pengembangan Karir sebesar 0,158 dan Kompetensi sebesar 0,158 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Pengembangan Karir sebesar 6,316 dan variabel Kompetensisebesar 6,316 nilai tersebut lebih dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.653	3.990	1.701
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN_KARIR					
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN					

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.701 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

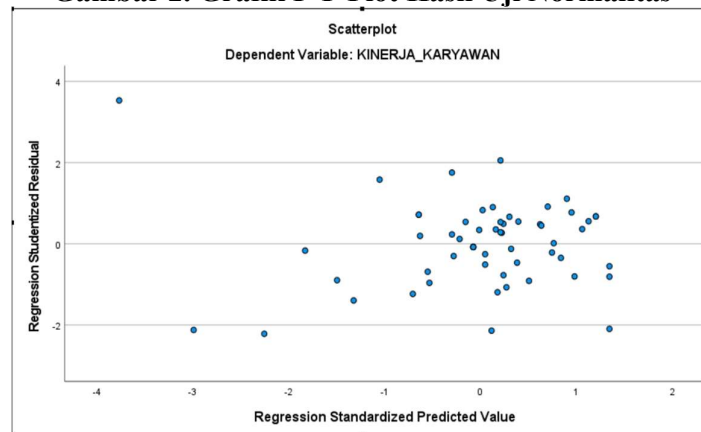
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.375	1.746		5.370	<.001
	PENGEMBANGAN_KARIR	-.147	.101	-.440	-1.465	.149
	KOMPETENSI	-.009	.106	-.027	-.088	.930
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Pengembangan Karir (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,149 dan Kompetensi(X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,930 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan

demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.952	3.085		2.902	.005
	PENGEMBANGAN_KARIR	.171	.178	.189	.964	.339
	KOMPETENSI	.613	.188	.639	3.256	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

- a. Nilai konstanta sebesar 8,952 diartikan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi(X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,952 *point*.
- b. Nilai Pengembangan Karir (X1) 0,171 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi(X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengembangan Karir (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,171 *point*.
- c. Nilai Kompetensi(X2) 0,613 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengembangan Karir (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi(X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,613 *point*.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.815 ^a	.665	.653	3.990	.665	54.594	2	55	<.001

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,815 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel stress kerja dan Kompetensimempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.653	3.990
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN_KARIR				

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,665 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,5\%) = 33,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.094	3.172		3.813	<.001
	PENGEMBANGAN_KARIR	.702	.077	.775	9.174	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,174 > 2,003)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.205	3.072		2.996	.004
	KOMPETENSI	.779	.075	.812	10.411	<.001
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,411 > 2,003)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1738.084	2	869.042	54.594	<.001 ^b
	Residual	875.502	55	15.918		
	Total	2613.586	57			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENGEMBANGAN_KARIR

Sumber: Data diolah spss 27, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,594 > 2,773)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,001 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,094 + 0,702X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,775 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,600 atau sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,174 > 2,003)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Luh Ayu Handayani dkk (*et.al.*, 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan dengan uji

hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,612 > 1,671$) dan nilai P-Value sebesar 0,011, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

2. Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,205 + 0,779X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,659 atau sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau ($10,411 > 2,003$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Luh Ayu Handayani dkk (*et.al.*, 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,377 > 1,671$) dan nilai P-Value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,952 + 0,171X_1 + 0,613X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,815 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,665 atau sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau ($54,594 > 2,773$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Luh Ayu Handayani dkk (*et.al.*, 2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk

Distribusi Bali. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 1,261 + 0,544 X_1 + 0,188 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,174 > 3,15)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,094 + 0,702X_1$, nilai korelasi sebesar 0,775 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 60% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,174 > 2,003)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,205 + 0,779X_2$. nilai korelasi sebesar 0,812 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,411 > 2,003)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.

Saran

1. Pengembangan Karir pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Perusahaan menyampaikan informasi mengenai kriteria dan persyaratan formal untuk promosi jabatan secara terbuka kepada karyawan”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.82. Untuk lebih baik lagi bagi perusahaan atau tim HR dapat memberikan informasi mengenai kriteria dan persyaratan formal untuk promosi jabatan secara terbuka kepada karyawan agar kerja karyawan semakin baik sehingga karyawan bekerja dengan tanggung jawab dan sesuai harapan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kompetensi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 9 yaitu “Perusahaan mengawasi dan mengevaluasi perilaku kerja karyawan sebagai bagian dari penilaian kinerja”, dimana hanya mencapai *score* sebesar 3.74. Untuk lebih baik lagi

perusahaan atau tim HR melakukan pengawasan dan mengevaluasi perilaku kerja karyawan dalam penilaian kinerjanya agar karyawan lebih giat dan meningkatkan kan kinerjanya.

3. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 yaitu Perusahaan memantau kepatuhan karyawan terhadap batas waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan”, dimana hanya mencapai *scorese* sebesar 3.91 poin. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memperhatikan kembali mengenai *deadline* pekerjaan yang diberikan karyawan agar karyawan bisa selalu menyelesaikan tugas tanggung jawab dengan tepat waktu dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, M., & Manullang, M. A. A. (2015). Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2016). Human Resource Management (Edisi ke-15). Boston: Cengage Learning.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Roymond H. (2018). Buku Ajar: Keselamatan Pasien melalui Timbang Terima Pasien Berbasis Komunikasi Efektif: SBAR. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (*Mix Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suswanto, & Donni, J. (2018). Perencanaan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Universitas

Katolik Indonesia Atma Jaya.

Jurnal

- D, W. S. (2022). *Pengembangan Karir, Pelatihan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Prima International Cargo*.
- Fauziah, R., & Hidayat, M. (2023). *Jurnal Ekonomidan Bisnis Terapan. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Industri Energi*, 12(2), 55-70.
- Handayani, L. , IW Mendra, TIS Harwathy. (2022). EMAS 2022 e-Jurnal.unmas.ac.id dan Manajemen. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Bali*.
- Maulida, A. S. (2024). *Jurnal Ilmiah Ekonomi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Tambang TBK Unit GEOMIN Jakarta Selatan*, 11 (2) 14-25.
- N.K.N, D. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Bali Word Cunggu*.
- Pratiwi, A. S. (2021). *Jurnal Manajemen & Bisnis. Analisis Hubungan Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur*, 15(2), 133-148.
- Sartono, A., & Putri, M. (2020). *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PLN*, 10(1), 77-89.
- Awzina, D., & Aulia, F. D. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GUNATRONIKATAMA CIPTA JAKARTA SELATAN . *Jurnal Perkusi*, 411-419.
- Natalia, D., & Juanda, A. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Altra Raya . Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 680-687.
- Saputri, R. I., & Effendy, A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada: PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan) . Lensa Ilmiah*, 9-14.