

## **Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Mufida Fajar Utama**

**Anggito Dwi Romadhon**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[anggito38@gmail.com](mailto:anggito38@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims is finding out the competency and career development affect the Performance of Employees at PT. MUFIDA FAJAR UTAMA, with a total of 50 employees. Researcher use a sampling technique using the Slovin technique which is based on the calculation of the sample who became respondents, a whole employees of PT. MUFIDA FAJAR UTAMA as many as 50 people. The method for collecting the data is using questionnaire. Regression with a significant level of 0.05 is used for technique analysis. The results of this study show that: (1) Competency development has a positive effect on the performance of PT. MUFIDA FAJAR UTAMA significantly. (2) Career development has a positive effect on the performance of employees of PT. MUFIDA FAJAR UTAMA significantly. (3) Competency and career development have a positive effect on the performance of employees of PT. MUFIDA FAJAR UTAMA significantly.*

**Keywords: competency, career, employee performance.**

### **ABSTRAK**

Tujuan riset ini ialah mengetahui pengembangan Kompetensi dan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA, dengan jumlah karyawan 50 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan memakai Teknik Slovin yang mana berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini semua karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA sebanyak 50 orang. Metode yang dipakai untuk mengumpulkan data ialah angket. Regresi dengan taraf signifikan 0,05 dipakai sebagai teknik analisis. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwasannya: (1) Pengembangan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA secara signifikan. (2) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA secara signifikan. (3) Pengembangan kompetensi dan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA secara signifikan.

**Kata Kunci: kompetensi, karir, kinerja karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan ini didirikan dengan harapan dapat bertahan dalam kelangsungan bisnis jangka panjang dan berkembang pesat. Dengan berjalannya waktu, persaingan antar perusahaan semakin meningkat, sehingga diperlukan strategi agar perusahaan dapat bertahan dan meningkatkan persaingan. Peran utama dalam berjalannya perusahaan adalah sumber daya manusia(SDM), maka dari itu perlu adanya perhatian yang cukup terhadap sumber daya manusia. Jika SDM tidak dirawat dengan baik, perusahaan juga tidak akan berkinerja baik.

SDM berperan begitu penting dalam efisiensi operasi perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan. SDM merupakan fokus dan dasar bagi kelangsungan

usaha di era globalisasi saat ini. Jika tidak ada dukungan SDM yang bisa di andalkan, operasional perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar. Hal ini membuktikan bahwasannya SDM ialah seni serta ilmu yang mengurus keterkaitan serta tugas tenaga kerja sehingga membantu tercapainya tujuan organisasi dan karyawannya secara lebih cepat dan tepat (Hasibun, 2012 :10).

Kompetensi adalah ciri khas dasar manusia yang menjadikan kinerja yang tinggi dalam peran, fungsi, atau keadaan, yang melingkupi model, kepribadian, citra, pengetahuan, keterampilan Kompetensi biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengukuran keahlian individu dalam bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disamping keterampilan profesional pegawai yang diperlukan untuk mencapai kinerja Perusahaan, faktor yang mendorong kinerja tinggi antara lain kemampuan mental yang baik, penempatan sesuai kemampuan, dan program karir dari perusahaan itu sendiri berdampak pada pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir ialah peningkatan pribadi yang dilaksanakan guna menggapai rencana kerja sesuai dengan tingkatan organisasi perusahaan. Karyawan ialah mulainya dasar pengembangan karir. Semua orang bertanggung jawab untuk memajukan karir. Dalam pengembangan karir, perubahan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab antara karyawan dan juga manajemen perusahaan. Karyawan yang ingin berkembang secara profesional harus bekerja sebaik mungkin untuk memenuhi harapan perusahaan dengan baik.

Pengembangan karir karyawan yang meliputi penempatan kerja yang diberikan oleh manajemen di masing-masing area, pelatihan karyawan sering diprioritaskan untuk karyawan yang bergelar sarjana dibandingkan dengan karyawan yang hanya berpendidikan SMA atau SMA. Karyawan yang sulit untuk mengembangkan karirnya, karena salah satu syaratnya adalah promosi, dimana promosi membutuhkan orang-orang yang bersekolah sampai perguruan tinggi. Kinerja karyawan akan naik seiring dengan pengembangan karir yang bagus dalam kepemilikan perusahaan.

Karyawan bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik diperoleh ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, bekerja tepat waktu dan juga mampu menyelesaikan tugas serta selalu memberikan kontribusi bagi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, kinerja ditimbulkan karena 2 hal, yakni faktor dari luar dan dar dalam. Faktor eksternal ialah faktor dari lingkungan yang memberikan dukungan bagi pengembangan karir. Faktor internal ialah kompetensi atau keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pada dasarnya evaluasi tempat kerja merupakan kunci dalam pengembangan perusahaan yang cepat dan tepat sebab memiliki kebijakan atau program SDM yang lebih baik. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk perubahan pertumbuhan perusahaan yang menyeluruh, melalui evaluasi ini kinerja karyawan dapat dilihat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompetensi**

Moeheriono dalam Muhammad Busro (2018:26) berpendapat bahwasannya Kompetensi adalah sifat yang didasarkan pada keefektifan kinerja individu seseorang atau karakteristik dasar orang yang secara kausal terkait dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan kinerja kerja yang efektif atau unggul atau dalam situasi tertentu. *Competency is people based characteristic and implication on job effectiveness* (Cushway, 2000:216). Kompetensi kerja terbagi menjadi 2 hal antara lain "threshold" dan "differentiating" yang dipakai memperkirakan kinerja pegawai. *Competency is a base characteristic that correlation of person or team performance achievement* (Mathis & Jackson, 2001 ; 241). Pembagian keahlian kerja tersusun atas wawasan (*insight*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Zwell dalam Wibowo(2010) mengungkapkan bahwa kompetensi dipengaruhi hal-hal antara lain: (1) Keyakinan dan Nilai-Nilai (2) Keterampilan (3) Pengalaman (4) Karakteristik Kepribadian (5) Motivasi (6) Isu Emosional (7) Kemampuan Intelektual dan (8) Budaya.

## **Pengembangan Karir**

*Career development* ialah keadaan naiknya jenjang karir atau status individu yang bisa mencukupi kebutuhan dan didukung dengan penilaian kepribadian khususnya untuk pengalaman dan latar belakang pendidikan (Widodo, 2015:114). I Gede Putu Kawiana (2020:203), mengemukakan bahwa *career development* ialah kumpulan kegiatan memberikan kontribusi pada penjelajahan, keberhasilan, pematapan, dan pemenuhan karir. *Career development* ialah peningkatan seseorang untuk menggapai rencana karir yang diharapkan (Lijan poltak, 2016:260). Muhammad Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan dimensi- dimensi serta keterangannya yaitu: (1) Karir yang jelas (2) Pengembangan diri (3) Perbaikan kualitas kinerja

## **Kinerja**

Faustino Cardosa Gomes dalam Mangkunegara (2009:1995) berpendapat bahwa kerja karyawan merupakan ungkapan seperti keluaran, efisiensi serta ketepatannya sering dikaitkan dengan produktivitas. Mangkunegara (2000: 9) menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh karyawan dalam menjalankan perannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kurisyanto dalam Mangkunegara (2009: 9) kinerja karyawan ialah perbandingan hasil yang digapai dengan tugas serta tenaga kerja persatuan waktu (umumnya per jam). Dalam melaksanakan pengukuran kinerja, dibutuhkan keahlian untuk mengukur kinerja. Mangkunegara (2000:9) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode survei yang dipakai ialah metode kuantitatif. Analisa kuantitatif ialah bentuk analisis yang memakai angka serta perhitungan dengan metode statistik yang pengklasifikasiannya menggunakan tabel tertentu agar lebih mudah dianalisis dengan

SPSS. Informasi yang didapat diperoleh dari kuesioner. Kuesioner ialah serangkaian pertanyaan yang diajukan untuk dijawab oleh responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji t

koefisien						
Model		Koefisien yang tidak standar		Koefisien yang standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstan	2.465	2.279		1.081	.285
	Kompetensi	.438	.093	.559	4.724	.000
	Karir	.224	.092	.288	2.431	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

### Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan kompetensi mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karena dari hasil uji t sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai t hitung  $4,724 > 2,011$  H1 diterima. sehingga bisa dirangkum bahwasannya semakin tinggi pengembangan kompetensi yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap pegawai bisa menaikkan kinerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Pricilla & Octaviani, 2020) yang menyatakan semakin baik tingkat keahlian karyawan, kinerja pegawai juga akan membaik.

### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pengujian yang telah dilaksanakan, pengembangan karir mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai yang signifikan. Karena dari hasil uji t sig  $0,019 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,431 > 2,011$  H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya jika pengembangan karir yang diberikan perusahaan untuk pegawainya tinggi maka kinerja karyawan akan meningkatkan yang nantinya akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Rahayuningsih, 2017) yang menyatakan pengembangan karir berdampak positif terhadap kinerja pegawai di PT Aquafarm Nusantara Semarang secara signifikan.

### **Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwasannya pengembangan kompetensi serta karir memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Karena dari hasil uji F nilai sig  $0,000 < 0,05$  serta nilai F hitung  $34,666 > 3,19$  H3 diterima. Sehingga dapat dirangkum semakin tinggi pengembangan kompetensi dan karir yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawan akan menaikkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hasil ini selaras dengan penelitian (Tandaju Christian Daniel, 2019) yang menyatakan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwasannya pendidikan, pengembangan karir serta keahlian secara bersamaan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di PT. Unilever Tbk Manado secara signifikan.

### **KESIMPULAN**

Menurut analisa data serta temuan riset tentang Pengaruh Pengembangan Kompetensi serta Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MUFIDA FAJAR UTAMA yang dilakukan pada 50 responden bisa dirangkum antara lain: (1) Pengembangan kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA secara signifikan. (2) Pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA. (3) Pengembangan kompetensi serta karir memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. MUFIDA FAJAR UTAMA secara signifikan.

### **SARAN**

Beberapa saran kepada PT. MUFIDA FAJAR UTAMA dalam menjalankan perusahaan kedepannya dan saran bagi penelitian selanjutnya, sebagai berikut: (1) Perusahaan harus meningkatkan pengembangan kompetensi karyawan agar selaras dengan peningkatan kinerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (2) Perusahaan harus meningkatkan pengembangan karir pegawai agar memacu pegawai untuk selalu memberi kinerja yang maksimal pada saat bekerja yang akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. (3) Perusahaan juga harus meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi dan karir guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **Buku:**

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan

Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama.

Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Mangkunegara, A. A. 2000. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke-4, Bandung: PT Refika Aditama.

Nasir, dkk. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). Bandung: Alfabeta.

Putu Kawiana, I Gede. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bali: UNHI Press.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Sulistiyani, Ambar Teguh. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi 22. Bandung: ALFABETA.

Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

**Jurnal:**

Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>

Pricilla, L., & Octaviani, I. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Cimb Niaga, Tbk Cabang Kabupaten Temanggung. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 29. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p29-38>

Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702-711.

Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 5 No 6 (2023) 3120-3126 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i6.2919

(Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.

<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>

Tandaju Christian Daniel. (2019). Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Unilever Tbk Di Manado Effect of Training , Career Development , and Competence on Employee Performance At Pt . Unilever Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4124–4133.