



## Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor

Mahes Sugiarda Syahputra<sup>1</sup>, Heri Priyanto<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: dosen01824@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Dream Wear. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 73 responden. Pengumpulan data menggunakan program SPSS 26. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan t hitung &gt; t tabel atau (6.328 &gt; 1.993) dengan signifikan (0,000) &lt; (0.05). Sedangkan secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan t hitung &gt; t tabel atau (6.363 &gt; 1.993) dengan signifikan (0,000) &lt; (0.05). Secara simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung &gt; F tabel atau (40,441 &gt; 3,12) dengan taraf signifikan (0,000) &lt; (0.05). Adapun kontribusi kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan 53,6%.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>ABSTRACT</i></p>
<p><b>Keywords:</b> Competency, Career Development, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this research is to determine the influence of competency and career development on employee performance at PT Dream Wear. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 73 respondents was obtained. Data collection used the SPSS 26 program. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, analysis of the coefficient of determination in hypothesis testing. The results of this research show that competency partially influences employee performance t count &gt; t table or (6,328 &gt; 1,993) with a significant (0.000) &lt; (0.05). Meanwhile, career development partially influences employee performance t count &gt; t table or (6,363 &gt; 1,993) with a significant (0.000) &lt; (0.05). Simultaneously, competency and career development influence</i></p>

---

*employee performance with a calculated F value > F table or (40.441 > 3.12) with a significant level of (0.000) < (0.05). The contribution of competency and career development influences employee performance by 53.6%.*

---

## **PENDAHULUAN**

Dalam upaya menjalankan usaha, setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri pasti perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu bagi perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya melalui gaya kepemimpinan yang sesuai serta dengan memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan, karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Menurut Hasibuan (2016) “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Dalam pencapaian manusia yang memiliki kemampuan dan potensi yang baik di dalam perusahaan serta selalu berperan aktif, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan sumber daya manusia dalam hal pengembangan karier seseorang di dalam perusahaan. Pengembangan karier juga merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan dan memberi motivasi para karyawan yang berkontribusi di dalam perusahaan tersebut. Jl. Raya Gn. Sindur Parung No.27, Curug, Kec. Parung, Bogor, Jawa Barat 16340, Indonesia Kota Bogor, Jawa Barat, 16340.

Perusahaan menuntut karyawannya memiliki kompetensi yang dapat menunjang kinerja karyawannya agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, permasalahan yang terjadi diperusahaan kurangnya pemberian penghargaan dan pelatihan bagi karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam pekerjaannya yang mengakibatkan turunnya semangat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan jika dilihat dari permasalahan yang terjadi di PT. Dream Wear masih dikategorikan rendah disebabkan karyawan belum mencapai standar yang ditetapkan perusahaan hal ini dikarenakan kompetensi yang dimiliki karyawan masih rendah serta kurangnya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan merasa kurang dinilai beban kerja dan lamanya bekerja untuk perusahaan.

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia. Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir merupakan suatu program yang berfokus membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan yang efektif. Tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapatkan jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya. Kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan

ke jabatan tertentu. Menurut Sutrisno (2017:165) “pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.” Menurut Masram dan Mu’ah (2017:180) “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.”

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai salah satu tujuannya, untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pemimpin perusahaan. Sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Adhari (2020:77) “kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.” Menurut Rerung (2019:54) “kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.”

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat 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 lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik Accidental sampling. Sedangkan Accidental sampling merupakan teknik pengambilan sample berdasarkan kebetulan, yaitu seluruh karyawan yang kebetulan bekerja pada PT. Dreamwear yang dapat digunakan sebagai sumber data. Menurut Sugiyono (2017:124) “sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.” Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 73 orang. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian adalah pengisian kuesioner. Setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai menggunakan Skala Likert dan jawaban dilakukan dalam bentuk *checklist*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.927	3.801		3.928	.000
	Kompetensi	.617	.098	.601	6.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diperoleh persamaan linear sederhana yaitu  $Y = 14,927 + 0,617X_1$ . Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,927 artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah 0 maka nilai kinerja karyawan nilainya adalah 14,927 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,617, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) nilainya tetap dan variabel kompetensi ( $X_1$ ) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor sebesar 0,617.

**Tabel 2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana ( $X_2$ ) Terhadap ( $Y$ ) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.583	3.049		6.423	.000
	Pengembangan Karir	.494	.078	.603	6.363	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diperoleh persamaan linear sederhana yaitu  $Y = 19,583 + 0,494X_2$ . Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 19,583 artinya jika variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 19,583 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,494, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel kompetensi ( $X_1$ ) nilainya tetap dan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor sebesar 0,494.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.823	3.621		1.884	.064
	Kompetensi	.456	.089	.444	5.107	.000
	Pengembangan Karir	.367	.071	.447	5.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diperoleh persamaan linear berganda yaitu  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$  atau  $Y = 6,823 + 0,456X_1 + 0,367X_2$ . Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,823 artinya jika variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya adalah 6,823 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,456, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) nilainya tetap dan variabel kompetensi ( $X_1$ ) mengalami penambahan sebesar satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor sebesar 0,456.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 0,367, artinya jika tidak ada perubahan nilai konstanta serta variabel kompetensi ( $X_1$ ) nilainya tetap dan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) mengalami penambahan satuan, maka terjadi perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor sebesar 0,367.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $X_1$ ) Terhadap ( $Y$ )**  
**Correlations**

		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,601 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $X_2$ ) Terhadap ( $Y$ )**  
**Correlations**

		Pengembangan Karir	Kinerja Karyawan
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,603 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**.

**Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.523	1.424

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

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Dasar pengambilan keputusan pada analisis koefisien korelasi *correlation pearson* sebagai berikut :

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed)

Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antara variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

2. Berdasarkan Nilai r Hitung (Pearson Correlation)

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka ada korelasi antara variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak ada korelasi antara variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 6 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,732 artinya variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Analisis Kofisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.352	1.659

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien Determinasi* sebesar 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1% sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.354	1.656

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien Determinasi* sebesar 0,363 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 27,6 % dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.523	1.424

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

Sumber : Data diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Dari data tabel di atas diperoleh nilai R square sebesar 0,536 atau sama dengan 53,6%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X<sub>1</sub>) dan variabel pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53%. Sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji t parsial**

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah jika nilai Sig. < 0,05 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai Sig. > 0,05 dan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap

variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak. Berikut ini tabel hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

**Tabel 10 Hasil Uji t Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.927	3.801		3.928	.000
Kompetensi	.617	.098	.601	6.328	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2$  ; n-k) maka (0,025 : 73) dan didapatkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,993. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6.328 > 1.993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

**Tabel 11 Hasil Uji t Variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.583	3.049		6.423	.000
Pengembangan Karir	.494	.078	.603	6.363	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Berdasarkan pengambilan keputusan bahwa untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2$  ; n-k) maka (0,025 : 73) dan didapatkan nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,993. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6.363 > 1.993). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent* atau merupakan uji signifikansi model regresi. Uji F ini dilakukan dengan SPSS versi 26 dan dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA)

**Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.917	2	81.958	40.441	.000 <sup>b</sup>
	Residual	141.864	70	2.027		
	Total	305.781	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah dan hasil output SPSS 26, 2022

Dasar pengambilan keputusan pada uji F dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ .

1. Jika nilai Sig.  $< 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima yaitu artinya Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Jika nilai Sig.  $> 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak yaitu artinya Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Nilai  $F_{tabel}$  didapat dari rumus  $F_{tabel} = (k ; n - k - 1)$ ,  $(2 ; 73 - 3)$   $(2 ; 70)$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,12.

Berdasarkan pada hasil tabel 12 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(40,441 > 3,12)$ , hal ini juga diperkuat dengan  $\rho$  value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebesar  $Y = 14,927 + 0,617X_1$  dan nilai koefisien korelasi variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,601. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan di atas diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,328 > 1,993$  maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima atau ada pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebesar  $Y = 19,583 + 0,494X_2$  dan nilai koefisien korelasi variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,603. Hasil uji hipotesis secara parsial antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan di atas diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,363 > 1,993$  maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima atau ada pengaruh antara Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

#### **Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penelitian pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Dream Wear Kabupaten Bogor, dapat diperoleh hasil persamaan regresi  $Y = 6,823 + 0,456X_1 + 0,367X_2$ , nilai koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap, dengan nilai koefisien korelasi variabel kompetensi sebesar 0,601 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,603. Nilai koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,536 atau 53,6% dan hasil uji hipotesis secara simultan antara variabel kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $40,441 > 3,12$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima atau variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Dream Wear. Yang mana kompetensi dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki karyawan mengarah pada akibat baik atau sangat baik. Tidak semua karyawan yang berwenang secara otomatis berkompeten, hanya karyawan yang menunjukkan tingkat kinerja tinggi yang di klaim kompeten. Kemampuan ditunjukkan dengan kemampuan menyelesaikan tugas menggunakan akibat antara skala baik dan sangat baik. Hal ini diperkuat dan di dukung dari hasil penelitian bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6.328 > 1.993)$ . Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya dapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Dream Wear. Yang mana pengetahuan karyawan tidak diperhatikan dengan baik sehingga komitmen karyawan dengan perusahaan melemah dan kinerja karyawan menurun. Hal ini diperkuat dan di dukung dari hasil penelitian bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6.363 > 1.993)$ . Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.
3. Berdasarkan rumusan masalah maka, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan di dukung dari hasil penelitian bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(40,441 > 3,12)$ . Hal tersebut juga di perkuat dengan nilai  $\rho$  value  $< \text{Sig}.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dream Wear Kabupaten Bogor.

## REFERENSI

- Ataunur, I. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andaro Energy Tbk. Jurnal Bisnis, 16 No.2, 50-62.
- Bintari, A., & Budiono. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 6 No.4, 51-55.
- Charity, B. (2015). Effect of Training and Career Development on Employee Performance: A Case of Kcb Branches in the North Rift Region Kenya. Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 4, No.5, 38-49.
- Hasibuan, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Revisi, Cet.ke-9.
- Hasibuan, M. S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi,Cet.ke-9 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jimmy. (2014). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindon Anggota IKAPI.

- Liana, Y. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Balai Penelitian Pemanis dan Serat Jawa Timur. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12, No. 1, 33-35.
- Massie, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15, No. 5.
- Nilam Sari, N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Kalimantan Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4, No.2.
- Padendenan, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 5, No.12.
- Parimita, W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Bekasi. *Jurnal Manajemen Sain Indonesia*, 6, No. 1.
- Pomalingo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmiah Berkala Efisiensi*, 15, No. 5.
- Rustu, D. C., R. T., & Lotje Kanet. (2017). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Kota Manado.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Veithzal, R. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6, No. 1.
- Wiroto, D., & Novita, P. (2015). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Kusumanadi. *Jurnal Manajemen*, 4.