

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Security Alarm Global Technology**

**Silmi Millatina Putri**

Program Studi Manajemen Universitas Langlangbuana  
Jalan Karapitan No.116, Cikawao, Lengkong, Cikawao, Lengkong, Kota  
Bandung, Jawa Barat 40261  
E-Mail: *smillatinaputr@gmail.com*

***ABSTRACT***

*This essay was created by Silmi Millatina Putri NPM 41152010150251 with the title “ The Influence of Career Development and Employess Competency on the employees performance at PT. Security Alarm Global Technology” this essay was guided by Mrs. Dr. Ani Yunaningsih, S.E., M.Si. and Mr. Enang Narlan SAP, S.E.,M.M*

*The purposes of this research was to determinate the influence career development and employess competency on the employees performance at PT. Security Alarm Global Technology.*

*The method used is descriptive and verification analysis. The data collection technique used is literature study and distributed questionnaires with 34 respondents. The analysis using SPSS 25.0 Sofware.*

*Based on the result of this research, career development and employess competency on the employees performance at PT. Security Alarm Global Technology decision was quite good. That both career development and employess competency have significant impact on the employees performance.*

*Keyword: Career Development, Employess Competency, Employees Performance*

## ABSTRAK

Skripsi ini disusun oleh Silmi Millatina Putri dengan NPM 41152010150251 dengan judul “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Security Alarm Global Technology”. Penyusunan skripsi ini dibimbing oleh ibu Dr. Ani Yunaningsih, S.E., M.Si. dan bapak Enang Narlan SAP, S.E.,M.M.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Security Alarm Global Technology.

Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 34 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan software SPSS 25.0

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan sebagai berikut: pengembangan karir dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan tergolong baik. Sehingga pengembangan karir dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terelakan. Saat ini pun banyak bermunculan perusahaan dimasyarakat, sehingga istilah perusahaan sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat. Tingginya tingkat persaingan, memaksa suatu perusahaan untuk lebih berinovasi, guna mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan

bersaingnya. Selain itu, baik perusahaan kecil, menengah, maupun perusahaan besar pun dituntut untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi persaingan globalisasi perekonomian, guna mendapatkan keuntungan yang maksimal, sekaligus meminimalisir terjadinya kerugian akibat dari persaingan global dengan cara pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien, khususnya pada kualitas sumber daya manusianya.

Guna tercapainya tujuan perusahaan tersebut, maka suatu perusahaan memerlukan karyawan

yang sesuai dengan kriteria persyaratan dalam suatu perusahaan itu. Walaupun dalam perusahaan tersebut terdapat sarana dan prasarana yang modern, namun jika tidak didukung dengan karyawan yang kompeten, tujuan perusahaan tidak akan pernah bisa tercapai, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan unsur yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu perusahaan dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu perusahaan baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor terpenting, karena berkaitan antar satu dengan yang lainnya dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Dalam perusahaan, bagaimana cara memperlakukan karyawan merupakan hal terpenting agar mereka bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan serta melihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Pengembangan

Karir Karyawan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia bagi manajemen, sedangkan Kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan yang baik. Tidak semua karyawan mempunyai kewenangan otomatis mempunyai kompetensi, hanya karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis dimasa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia karena harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Pengembangan karir secara umum dapat diartikan sebagai upaya perubahan atau peningkatan karir dari suatu jabatan lain dalam ruang dan golongan yang berbeda atau suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan ketika akan merekrut hingga mempertimbangkan kompensasi karyawan. Ketidaksiharian kompetensi karyawan (latar belakang pendidikan dan keterampilan karyawan) dengan pekerjaannya juga dapat membuat karyawan tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada perusahaan yang bersangkutan.

Kompetensi karyawan yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkompeten adalah sumber daya utama disetiap perusahaan agar dapat memperoleh keunggulan dalam bersaing bisnis.

Peningkatan kinerja karyawan yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, berbagai upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan tersebut, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Karyawan bekerja di perusahaan tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat juga tekun dalam beraktifitas.

PT. Security Alarm Global Technology atau yang lebih sering dikenal sebagai PT. SAGT adalah sebuah perusahaan yang mendistribusikan alat-alat keamanan elektronik yang bermutu. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2005 dan sudah mendistribusikan alat-alat keamanan elektronik hampir seluruh kota besar di Indonesia. Selain itu juga perusahaan ini sudah memiliki cabang di Kota Bandung tepatnya di Jl. Cicendo No.12.

Kesuksesan yang dimiliki oleh perusahaan ini tentu ada kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sebagai perusahaan yang memasarkan produk ke seluruh kota besar di Indonesia tentu membutuhkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan yang ditentukan, namun pada saat ini masih banyak ditemukan hal-hal kinerja perusahaan ini masih belum tercapai dengan maksimal yang diindikasikan oleh beberapa faktor diantaranya

kurangnya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dan kurangnya kesadaran dalam mengukur kinerja karyawan yang berbasis kompetensi bagi pengembangan perusahaan.

## TIJAUAN PUSTAKA

### Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Mangkunegara (2017:100) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karir. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir.

Menurut Handoko (2014 : 154), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Pengertian karir ada tiga yakni :

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang lebih baik dalam menyilang

hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang ;

2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya ;
3. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

### Kompetensi Karyawan

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Dalam pengukuran kinerja karyawan, kompetensi yang dimiliki karyawan disesuaikan dengan kompetensi jabatannya. Hasil pengukuran kinerja tersebut dapat digunakan sebagai promosi jabatan, kenaikan gaji, bonus, punishment, dan pelatihan yang berbasis kompetensi atau pengembangan organisasi itu sendiri untuk mencapai visi dan misinya.

Secara umum, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal, dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Menurut Wibowo (2016 : 221) pengertian kompetensi adalah suatu 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.

Oleh karenanya, ia menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian, ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu kearah kinerja karyawan.

Sebagai lanjutan dari definisi kompetensi diatas, kompetensi terbagi menjadi 4 bagian yakni :

1. Kompetensi inti  
Kompetensi ini berada pada level organisasi
2. Kompetensi Fungsional  
Kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
3. Kompetensi perilaku  
Kompetensi Perilaku adalah karakteristik untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi Peran  
Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

## **Kinerja**

Setiap perusahaan selalu menggunakan penilaian kinerja untuk menjadi acuan dalam menentukan keputusan. Penilaian Kinerja

(*Performance Appraisal*) adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

Penilaian itu sendiri merupakan sebuah mekanisme yang sangat baik untuk mengendalikan karyawan. Karyawan dari setiap perusahaan menginginkan sesuatu sebagai hasil imbalan atas hasil kerjanya. Apabila perusahaan dapat memberikan apa yang mereka harapkan, maka sebagai timbal baliknya perusahaan meminta karyawan untuk memberikan kinerja yang paling baik.

Menurut Mangkunegara (2017 : 109) Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan, maka perusahaan dapat memberikan penilaian yang tepat terhadap kemampuan karyawannya dalam suatu jangka waktu tertentu juga merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka.

Kegiatan ini dapat juga memperbaiki keputusan pengolahan sumber daya manusia dan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

## **KERANGKA PEMIKIRAN**

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir

masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan mengembangkan diri secara maksimum, Mangkunegara (2014:36).

Definisi kompetensi secara umum dapat dilihat dari dua perspektif. Perspektif yang pertama yaitu menggambarkan kompetensi dari sudut pandang organisasi, yang mana kompetensi digambarkan sebagai pengetahuan dan kemampuan, yang menjadikan organisasi tersebut memiliki keunggulan. Sedangkan perspektif kedua mengarah pada kompetensi yang dimiliki individu, Sugiarto (2014:125).

Hal ini sesuai dengan penelitian Dono Wirotomo dan Popy Novita Pasaribu dalam Jurnal MIX, Vol. 5 Tahun 2015 menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya seperti melakukan pengembangan karir agar memberikan motivasi terhadap karyawan agar melakukan kinerja yang sebaik baiknya. Di samping itu, perusahaan pun harus memperhatikan dari segi Kompetensi karyawannya. Kompetensi yang dimiliki karyawan dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang karyawan lakukan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yangterdapat dalam kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan karir karyawan PT.SAGT sudah cukup baik.
2. Kompetensi karyawan PT. SAGT sudah cukup baik.
3. Kinerja Karyawan PT. SAGT sudah cukup baik.
4. Pengembangan karir PT. SAGT berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.
5. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAGT.

Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan berpengaruh cukup baik terhadap kinerja karyawan PT. SAGT.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variable yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode deskriptif menurut Nazir (2014:63), metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Metode deskriptif ini merupakan metode yang bertujuan untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variable dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian, dimana data tersebut diolah, dianalisis, dan di proses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari sehingga data terbut ditarik sebuah kesimpulan,

Kemudian metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:41) metode verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sample tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, tujuan menggunakan metode verifikatif ialah untuk mendeskripsikan dan mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Metode deskriptif dan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh pengembangan karir, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan yang ada di PT. SAGT.

(X1) = Pengembangan Karir

(X2) = Kompetensi Karyawan

(Y) = Kinerja Karyawan

### **Populasi**

Dalam melaksanakan penelitian selalu dihadapkan pada sumber data tertentu yang diharapkan dapat memberikan informasi dan keterangan yang

berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam mengumpulkan data primer dengan menggunakan metode survey, maka perlu diambil sampel dari populasi ditempat penelitian tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:225) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek/objek itu. Populasi pada PT. SAGT adalah 34 orang karyawan penelitian ini adalah penelitian populasi atau sensus karena seluruh populasi dijadikan responden

### **Pengujian**

#### **Uji Validitas**

“Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid itu berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2017:208) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika koefisien korelasi  $r > 0,30$  maka item tersebut dinyatakan valid.

- b. Jika koefisien korelasi  $r < 0,30$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak valid dan reliabel. Menurut Sugiyono (2017:241) penelitian yang valid artinya bila terdapat sama data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Uji Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi skor yang dicapai oleh orang yang sama pada kesempatan yang berbeda, yang ide pokoknya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode alpha diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner masing-masing variable.

Apabila hasil koefisien Alpha  $\geq$  taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut reliabel. Apabila hasil koefisien Alpha  $\leq$  taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

## HASIL

Berdasarkan hasil pengujian kesahihan, hasil dari penyebaran tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan sah, karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ . Demikian juga dengan hasil pengujian keterandalan yang menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan terandal karena koefisien keterandalannya ( $r > 0,07$ ).

#### Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Dapat diketahui bahwa skor total penilaian responden terhadap di variabel Pengembangan Karir sebesar 1319 atau dari skor total 3060 sehingga berada pada kategori baik.

#### Analisis Deskriptif Kompetensi Karyawan

Dapat diketahui bahwa skor total penilaian responden terhadap di variable Kompetensi Karyawan sebesar 2456 atau dari skor total 3060 sehingga berada pada kategori baik.

#### Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa skor total penilaian responden terhadap di variabel Kinerja Karyawan sebesar 1241 atau dari skor total 3060 sehingga berada pada kategori baik.

## PEMBAHASAN

#### Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. SAGT bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh sebesar 14,28%, serta untuk variabel pengembangan karir diperoleh sebesar 1,743. Nilai ini lebih besar dari 1,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini memberikan hasil menolak dan menerima yang berarti pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin baik pengembangan karir yang dilakukan maka akan meningkatnya kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di PT. SAGT bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berpengaruh sebesar 70,82%, serta untuk variabel kompetensi karyawan diperoleh sebesar 7,291. Nilai ini lebih besar dari 1,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini memberikan hasil menolak dan menerima yang berarti kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin baik kompetensi karyawan maka akan meningkat kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

- 1) Pengembangan Karir di PT. Security Alarm Global Technology sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain : karir dapat meningkat apabila rajin meningkatkan pengetahuan , pelatihan yang

diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan , pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki untuk menunjang karir dalam bekerja.

- 2) Kompetensi Karyawan di PT. Security Alarm Global Technology sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, keterampilan dalam menyiasati kekurangan , kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, kemampuan untuk memiliki kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan untuk berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kemampuan untuk dapat bertanggung jawab dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, serta patuh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Kinerja Karyawan di PT. Security Alarm Global Technology sudah baik, namun masih ada yang kurang antara lain: kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan, dan kemampuan menjaga motivasi agar mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Variabel Pengembangan Karir ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Security Alarm Global Technology.
- 5) Variabel Kompetensi Karyawan memberikan

- pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan PT. Security Alarm Global Technology
- 6) Variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Security Alarm Global Technology. Secara bersama-sama Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan.

### SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang menunjukan bahwa Variabel Kompetensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SAGT , maka disarankan perusahaan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan, terutama dalam hal kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dip perusahaan , perusahaan perlu memperhatikan beban pekerjaan yang dibrikan terhadap karyawannya. Perusahaan perlu melihat faktor mana yang berpengaruh dan mana yang tidak berpengaruh, sehingga beban pekerjaan yang diberikan tepat untuk

meningkatkan kinerja karyawan.

3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang terbukti saling mempengaruhi satu sama lain, namun variabel lainnya di luar, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya di harapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar varibel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif serta memperkaya teori yang ada.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. BUKU

- Handoko, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hutapea. Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Irham. Fahmi, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara. Anwar Prabu.2017. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : ALFABETA.
- Moehiono, 2012 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nazir , 2014. *Metode Penelitian*, Bogor : Ghalia Indonesia
- Poltak. Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai , Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili, 201p. *Manajemen*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi sdm*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiarto, A, Wahyono T, 2014 *Manajemen Kearsipan Elektronik* Yogyakarta : Gava Media.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- B. JURNAL**
- Alam, Syamsu. 2019. “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ilmu

- Pelayaran Makassa”. *Jurnal Mirai Manajemen*. Volume 4, Nomor 1. 2019
- Ali, Verawaty. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 5, Nomor 1, Maret 2019.
- Aritonang, Fadilah, Aritonang & Saragih. 2019. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro”. *Jurnal Manajemen*. Volume 5 Nomor 1 (2019). ISSN : 2301-6256.
- Bahri, Samsul. 2016. “Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”. *Jurnal Ecoment Global*. Volume 1 Nomor 1 Edisi Februari 2016. ISSN: 2540-816X.
- Distyawayaty. 2017. “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. *E-Journal Katalogis*. Volume 5, Nomor 4, 2017.
- Djamaludin, Musa. 2009. “Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Volume 5 Nomor 2. Januari 2009.
- Grady Lolowang, Melvin. 2016. “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174. Volume 4 Nomor 2 Juni 2016 (177-186).]
- Lasmaya, Mia. 2016. “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Volume 10 Nomor 1 April 2016, 25-43.
- Mulyasari, Irma. 2018. “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Management Review Unigal*. Volume 2 Nomor 2 (190-197).
- Wiroto, Dono. 2015. “Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan”. *Jurnal MIX*. Volume 5, Nomor 3, Oktober 2015. (466-480)
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

