

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.FINANSIA MULTI
FINANCE CABANG KOTA PALOPO

Pilda Pageno

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo
Sulawesi Selatan 91992

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT.Finansia Multi Finance cabang kota palopo. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Pengembangan Karir (X1), Kompetensi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sedangkan variabel Kompetensi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bawa variabel X yang terdiri dari Pengembangan karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of career development and competence on employee performance at PT. Finansia Multi Finance Palopo city branch. This research method uses the observation method by providing a list of questions about Career Development (X1), Competence (X2), Employee Performance (Y). The results of the research using the T test, namely the Career Development variable (X1) has a positive influence on the employee performance variable (Y) while the Competence variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results in the variable X which consists of Career Development (X1) and Competence (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Career Development, Competence, Employee Performance

1.1 Latar belakang

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*) lingkungan dan factor keluaran (*output*).

Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor “kekuatan“ yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin yunior seseorang, semakin kebutuhan dan ambisi pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan kariernya. Pada saat karyawan mencapai tingkat senior atau puncak dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan organisasi biasanya akan mempunyai pengaruh utama dan dalam pengembangan karirnya Menurut Yulita (2017).

“Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain, Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Hermawan, 2019).

Kompetensi adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan wewenang dan keahlian dari keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan dan pengetahuan dan perilaku yang baik terhadap karyawannya. (Sutrisno, 2017).

Hasil dari kesimpulan dari atas adalah kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang di tunjukkan dengan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja,

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan Putri

(2019). tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai, kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas dan kuantitas.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2016).

Hasil penelitian yang didukung dari adanya riset gap, dimana hasil penelitian Isbiantoro (2019) & Nuriani (2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kompetensi, namun bertentangan dengan hasil Pribadi & Imanuel Tarigan dan Syawaluddin (2020) menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. Selanjutnya pada penelitian Afyati (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian Siregar (2018) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan dan menyatakan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan permasalahan tersebut yang didukung oleh riset gap, maka perlu dilakukan penelitian terhadap permasalahan penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan hal

tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

PT. Finansia Multi Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan yang sangat berperan tinggi agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pihak manajemen harus mengetahui masalah – masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Finansia Multi Finance Cabang Kota Palopo”**

1.2 Rumusan masalah

Secara umum seorang karyawan mempunyai banyak motif yang melatarbelakangi dirinya untuk mau bekerja, diantaranya adalah untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-sehari, untuk memperoleh pengakuan di masyarakat dan lain lain. Oleh karena itu agar perusahaan mampu mencapai tujuannya, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga mereka dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang

diatas dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang palopo?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansia Multi Finance?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Kota palopo?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Bagi perusahhan, akan mendapatkan gambaran atau masukan tentang pengembangan karir dan kompetensi dari sudut pandang karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan sebagai salah satu bagian dari usaha peningkatan sumber daya manusia, serta dapat mengetahui faktor-faktor pengembangan karir yang paling berpengaruh terhadap peningkatan

kinerja karyawan

2. Manfaat praktis

a. Manfaat penelitian bagi mahasiswa yaitu sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam mengevaluasi pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki dibidang SDM.

b. Manfaat penelitian bagi dosen pengajar yaitu sebagai bahan pertimbangan dalam menyampaikan materi mengenai konsep-konsep SDM kepada mahasiswa.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pembangan karir

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya (Fattah, N.2019).

Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Manoppo et al., 2021).

a. Indikator Pengembangan

Karir

Menurut (Studi et al., 2018) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir.

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari

pengembangan karir seorang karyawan.karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan,

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan

bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut mengemukakan beberapa tujuan pengembangan karir sebagai berikut:

1. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja baik untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu dapat tercapai.
2. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan Perusahaan dapat merencanakan karir karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka Pengembangan karir dapat membantu menyadarkan karyawan atas kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan Pengembangan karir dapat memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial Pengembangan karir suatu cara yang dapat menciptakan karyawan untuk menjadi lebih bermental sehat.

2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan wewenang dan keahlian dari keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan dan pengetahuan dan

perilaku yang baik terhadap karyawannya.(Rohmah, 2020)

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.(Siregar, 2018)

a. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut (Friska, 2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki, keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang diantaranya sulit untuk yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat

berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. Semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

b. indikator-indikator kompetensi

Terdapat beberapa indikator kompetensi menurut para ahli diantaranya menurut (Nuraini, 2019) indikator kompetensi ada 4 (empat) yaitu :

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang dengan baik dan maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah perilaku karyawan.

3. Pengalaman

Adanya pengalaman yang dimiliki

oleh karyawan akan meningkatkan kompetensi, seseorang karyawan jika memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan maka akan lebih mudah untuk mengembangkan kemampuannya

4. Perilaku individu

Pola tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik baiknya.

2.3 Kinerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik akan mampu memacu di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan memperengaruhi kinerja (Humaira et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Pada et al., 2013) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan

penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

b. Menurut (Nuraini, 2019) adapun indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. kerja sama

Kemampuan menjalin hubungan baik pada unit kerja lainnya atau

dengan pihak lain luar perusahaan dalam melaksanakan tugas bersedia memberikan pendapat dan mau menerima pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang bertentangan dengan pendapatnya.

6. tingkat kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan di tentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan yang bersifat sementara yang di peroleh dari tinjauan terhadap kerangka konseptual atas rumusan masalah yg telah di tetapkan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ :Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT finansia multi finance cabang kota palopo

H₂ : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT finansia multi finance cabang kota palopo.

METODE PENELITIAN

Pedekatan penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menjelaskan suatu metode-metode penelitian ilmiah yang sistematis dengan menggunakan analisis data statistik. Yakni menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yanbg berkaitan dengan fenomena baik pada bagian-bagiannya maupun pada hubungannya.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa pengembangan karir sebesar 0,476 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,493 > 2,012$). Artinya pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). bahwa besar kecilnya pengembangan karir yang terjadi pada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan beberapa bekerja bukan hanya untuk mencari.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Finansia Multi Finance Cabang palopo. Kinerja karyawan terpengaruh oleh adanya kenaikan pengembangan karir secara berkala karena yang penting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Pengembangan karir untuk karyawan biasanya di berikan tiap bulan baik dalam bentuk pengembangan secara finansial maupun non-fiansial. Pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya,.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kompetensi sebesar 0,396 dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,180 > 2,12$). Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Nursidin, 2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh secara simultan variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43,402 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan sebesar 95 % $F_{hitung} (43,402) > F_{tabel} (3,20)$ maka secara simultan pengembangan karir (X1) dan kompetensi (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini yang mengemukakan bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian oleh Suprihatin (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan kompetensi secara bersama-

sama terhadap kinerja pegawai pada dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance Cabang palopo.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun secara simultan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000
2. Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun secara simultan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000
3. Kedua variabel pengembangan karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Fattah, N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng*. *yume : Journal of Management*, 2(2).
- Friska, T. (2017). *Nim : Tri Afriska*.
- 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>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., Uhing, J., Pelatihan, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2021). PT Gulang Medica Indah Pekanbaru. *Jurnal emba*
- Nuraini. (2019). *Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pt.pacific rubber work delta silicon iii skripsi*.
- Rohmah, S. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang pendahuluan Sumber daya manusia unsur aset yang terpenting di dalam sebuah perusahaan karena manusia adalah unsur yang paling berperan penting dalam mengelol*. *bima : Journal of Business and Innovation Management*, 2(1), 147–162.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Siregar, A. O. (2018). *Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada pt mulia insan land bandung*. <http://elib.unikom.ac.id/download.php?id=340519>

Studi, P., Jurusan, M., Ekonomi, F., & Dharma, U. S. (2018). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh gaya kepemimpinan dan*

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Yulita, Henilia. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017.