

BAB I

PENDAHULUAN

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 junior 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 daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada 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 dari kesimpulan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena kinerja merupakan peranan penting untuk mencapai suatu tujuan dan apabila kinerja karyawan semakin baik maka tujuan dari perusahaan atau organisasi itu akan mudah dicapai.

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 Afiyati (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 perusahaan, 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

BAB II 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).

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Katidjan et al., 2017) .

Bagian bawah menunjukkan bagaimana setiap pihak memberikan sumbangan untuk manajemen karir yang efektif memastikan bahwa keputusan-

keputusan penyusunan staf internal menugaskan peran- peran kepada individu yang memberikan kontribusi bagia tujuan-tujuan organisional.

Karir mengandung dua fokus utama yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus Internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya, sedangkan focus eksternal menunjukkan kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Untuk memahami pengembangan karir dalam suatu organisasi dibutuhkan pengujian atas dua proses utama, yakni:

1. *Career planning*

Yaitu bagaimana orang merencanakan dan mewujudkan tujuan-tujuan karirnya sendiri yang merupakan suatu usaha yang sengaja dilakukan oleh seseorang untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan ketrampilannya sendiri, kepentingan, nilai, peluang, hambatan dan akibat-akibatnya.

2. *Career manajemen*

Yaitu proses yang menunjukkan kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembanga karirnya. Proses ini lebih merupakan usaha formal, terorganisir dan terencana untuk mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi.

Pengembangan karir organisasi adalah outcomes yang berasal dari interaksi karir individu dengan proses manajemen karir institusi (organisasi). Career planning adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar agar:

1. Menjadi tahu diri, peluang-peluang, hambatan-hambatan, pilihan-pilihan, dan akibat-akibat.

2. Untuk mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir. Pemrograman kerja pendidikan dan pengalaman-pengalaman pengembangan-pengembangan yang terkait untuk memberikan arah, waktu dan urutan dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan-tujuan.

Sedangkan career manajemen adalah suatu proses yang sedang berlangsung mulai dari penyiapan, pengimplementasian dan memonitoring rencana-rencana karir yang dilaksanakan oleh individu atau bersama-sama dengan system karir organisasi. Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan dimasa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia.

Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi yang lowong yang akan datang.

- 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. faktor faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut (Utara, 2003) terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etnis.

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, pekerjaan komite dan jam-jam yang di habiskan.

3. Pembimbing Dan Sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan.

4. Peluang Untuk Tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya.

c. 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 seha

2.2 Kompetensi

Pengertian kompetensi adalah suatu gabungan antara pengetahuan, keterampilan dan atribut kepribadian seorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya.

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-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 instruksi, 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 di bebaskan 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.

c. Dimensi Kompetensi

Melalui studi yang cukup mendalam, hal dalam Dr Muhammad busro (2018:29) mengemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai merupakan kemampuan kerja para pegawai merupakan yang dapat di lihat dari:

1. Orientasi pencapaian prestasi;
2. Pemikiran analisis;
3. Kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti;
4. Pengambilan keputusan;
5. Kepemimpinan;
6. Kerja jejaring;
7. Komunikasi lisan;

d. Manfaat Kompetensi

Menurut (Astuti, 2018) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subyektif dalam bidang SDM.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga maupun untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horisontal.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

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.

a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

menurut Nuraini, (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
 2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja
 3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
- 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 maupu 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 Penelitian terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama penulis Tahun dan judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1	N. lilis suryani, (2020) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada bank central asia tbk. Kantor cabang tebet barat Jakarta selatan	Pengembangan karir (X) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di pada bank central asia tbk.kantor cabang tebet barat Jakarta selatan
2	Soffi Rosyidawaty (2018) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di telkomsel regional jawa barat	Pengembangan karir (X) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
3	Tri riska (2017) Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan belinyu Kabupaten bangka	Pengembangan karir (X1) Motivasi kerja (X2) Kompetensi (X3) Kinerja pegawai (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Variabel pengembangan karir,dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

4	<p>Agus frianto (2019)</p> <p>Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (persero)gresik.</p>	<p>Pengembangan karir (X1)</p> <p>Motivasi (Z) dan dampaknya (Y)</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas pengembangan karir(X1) tidak berpengaruh terhadap motivasi(Z), hasil penelitian yaitu dampaknya (X2)secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Z)), pengembangan karir(X1) tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Y),</p>
5	<p>Kenny yulianto kurniawan (2015)</p> <p>Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global</p>	<p>Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan regresi linear berganda</p>	<p>Pengembangankarir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT parit padang global Bersama. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT parit padang global bersama</p>
6	<p>Shelvi aprilia suryadani (2016)</p> <p>Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Adhy karya (persero) tbk. Surabaya</p>	<p>Pengaruh pengembangan karir (X)</p> <p>Kinerja karyawan (X2).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwaada hubungan yang signifikan dan positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa pengembangan karir masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan</p>

7.	Ahmad dani isbiantoro (2019) Pengaruh kompetensi,kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. karya Mitra Tehnik di Sidorajo	Pengaruh kompetensi ,kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Secara parsial, Kompensansi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. secara simultan kompetensi, Kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, secara parsial, Kompensasi berpengaruh signifk
----	---	--	---

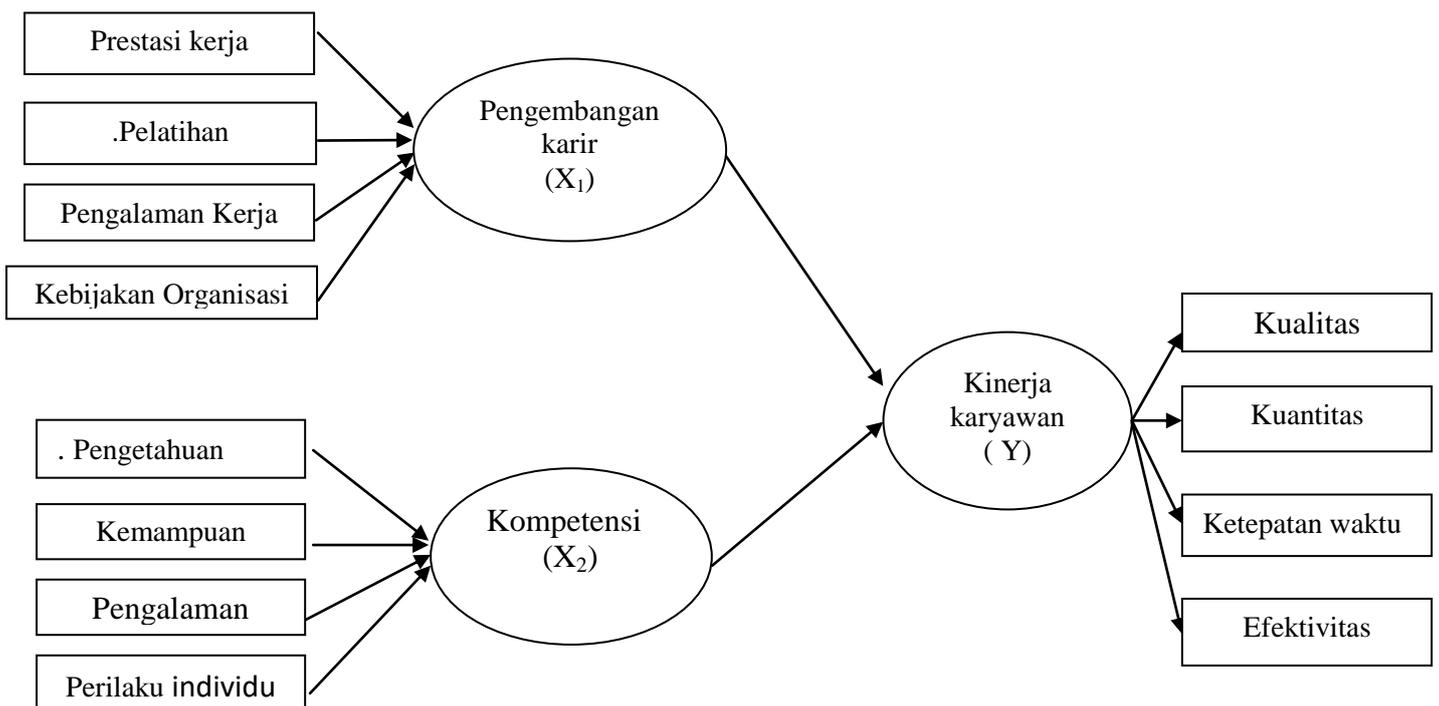
8.	(nurbadila, shints avriyanti) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT bank rakyat Indonesia (persero) tbk. Kantor cabang tanjung kabupaten tabalong	Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angkaangka. Dan uji reabilitas, analisis linear sederhana ,dilengkapi dengan pengujian hipotesis secara parsila dengan uji t.	Hasil penelitian ini Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. 2) Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 64%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis.
9	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	Pengaruh kompetensi (X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis statistik uji signifikansi secara simultan ata secara bersama-sama menunjukkan bahwa F hitung sebesar 8,903 dengan taraf signifikansi 0,001. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga model regresi bisa digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan atau dapat dikatakan kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

10.	Angga rahayu saputra,susi henfriani (2016) Pengaruh kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT bank rakyat Indonesia kantor wilayah pekan baru	Pengaruh kompetensi X1 Pengembangan karir (X2) Kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Variabel pengembangan karir,dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Muhammad Dedi Syahputra (2020) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada pt.angkasa pura II (persero) cabang kualanamu.	Pengaruh kompetensi X1 Pelatihan (X2) Pengembangan karir (X3) Terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi,pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Karina oktovia halim (2019) Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. sentosa plastic medan	Pengaruh pelatihan (X1) Dan pengembangan karir (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Variabel pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

13.	Sudarijati (2016) Pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja karyawan pada PT maduro internasional DKI, Jakarta	Pengaruh kompetensi (X1) Motivasi pegawai (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
14.	Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.	Pengaruh kompensasi (X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Maya prissilia kana (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.angkasa puro I cabang Bandar udara ei tari kupang.	Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) Pengembangan karir (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah unsur pokok dalam penelitian di mana konsep teoritis akan berubah dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.



2.6 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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian lingkup objek yang ditetapkan peneliti sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan objek yang ditetapkan maka penelitian ini dilakukan di PT. Finansia Multi Finance cabang palopo yang berlokasi di kota palopo.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada data primer dan ada data sekunder. data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan PT. finansia multi finance Cabang Palopo. Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, data ini melalui buku-buku atau laporan-laporan terdahulu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, maka dibutuhkan data yang benar – benar valid, sehingga analisis yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang ditetapkan, untuk mendapatkan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan pengembangan karir dan kompetensi ditempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.
2. Mengadakan wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan PT. Finansia Multi Finance cabang palopo
3. Mencatat dekomendasi, yaitu cara memperoleh data dengan jalan mencari dan mempelajari data yang berasal dari catatan dan dokumen yang telah dimiliki perusahaan yang dianggap penting dan menunjang penelitian

3.4 Populasi data dan sampel

Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Finansia Multi Finance Cabang palopo yang jumlahnya sebanyak 50orang

3.5 Uji Validitas Dan Reabilitas

1. Uji validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrument tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner dalam penelitian yang di gunakan dalam mengumpulkan data variabel penelitian secara *reliable* yaitu peneliti melakukan pengukuran data secara ulang dengan demikian akan mendapatkan hasil yang sama (konsisten).

3.6 Metode analisis

1. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X_1), kompetensi (X_2), terhadap variabel terkaitnya yaitu Kinerja (Y). (Lisa bintari, 2018) Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien regresi

X_1 = pengembangan karir

X_2 = kompetensi

Error = standar eror

2. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel bebas. Semakin besar R^2 maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin tinggi. Sedangkan apabila R^2 semakin kecil, maka persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin rendah.

3. Uji T (parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. (Karir et al., 2020)

4. Uji F (uji simultan)

Digunakan untuk mengetahui apabila secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.

3.7 Definisi operasional

Definisi operasional mendefinisikan variabel yang telah diidentifikasi agar dapat ke dalam penelitian ini. Definisi operasional menjelaskan spesifikasi variabel (X) dan variabel (Y) untuk memberikan batasan terhadap ruang lingkup penelitian dan memperjelas pengukuran variabel penelitian.

Definisi operasional dari masing-masing istilah adalah sebagai berikut:

NO	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<p>Pengembangan Karir (X_1)</p> <p>Merupakan variabel bebas di definisikan sebagai program peningkatan status karyawan pada PT Finansia Multi Finance proses peningkatan kemampuan kerja individu yang di capai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. pelatihan 3. latar belakang pendidikan 4. kebijakan organisasi 5. pengalaman kerja 6. kesetian pada organisasi 	Ayu Bertin, (2017)
2.	<p>Kompetensi (X_2)</p> <p>Adalah karakteristik mendasar yang di miliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Pengalaman 4. Perilaku Individu 	Faustyna, F. (2017)
2.	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Merupakan hasil kerja seorang karyawan PT. Finansia Multi Finance cabang palopo dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan sesuatu.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 	(Ratu et al., 2020)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

1. Sejarah singkat PT. Finansia Multi Finance

PT. Finansia Multi Finance (kredit plus), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan di Indonesia yang didirikan pada tanggal 9 juni 1994 dan mempunyai 125 cabang yang tersebar di Indonesia. Pada tanggal 31 januari 2013 telah mempunyai 311 lokasi di seluruh Indonesia. Memegang ijin usaha untuk menjalankan roda usaha pembiayaan, anjak piutang dan kartu kredit. Merupakan suatu badan usaha bersama dua perusahaan multi nasional.

Beranjak dari pembiayaan motor, mobil dan alat-alat berat, PT. Finansia Multi Finance membangun usaha dan menjaring konsumen setianya, yang dipertahankan sejak PT. Finansia Multi Finance berdiri sampai dengan tahun 1997. Saat krisis moneter melanda Indonesia pada tahun 1998, agar tetap bertahan PT. Finansia Multi Finance melakukan berbagai diversifikasi usaha, dan akhirnya bangkit kembali pada tahun 1999 dengan produk yang dibiayai terbatas pada motor dan mobil.

Kemudian pada saat 2001. PT. Finansia Multi Finance kembali melakukan pengembangan produk yang dibiayai dengan menambah produk elektronik. Dengan hanya membiayai produk motor dan

elektronik, PT Finasia Multi Finance kembali melaju dalam usaha dan menarik konsumen untuk bergabung dengan PT. Finasia Multi Finance sampai dengan tahun 2007.

Saat perekonomian kembali stabil, PT. Finasia Multi Finance pun menambah jumlah produk yang dibiayai menjadi berbagai jenis yaitu motor baru, elektronik, kartu pemilik rumah (KPR), kartu kredit dan motor bekas tidak hanya terbatas pada pengembangan produk, pengembangan sistem dan jaringan terpadu menjadi perhatian utama PT. Finasia Multi Finance dalam rangka memberikan *serviceterbaik* pada konsumen.

On line sistem dengan berbagai jaringan bank yang sudah bekerja sama menjadi jaminan kemudahan yang akan didapatkan di PT. Finasia Multi Finance. Kecepatan pelayanan dalam pengajuan aplikasi, kemudahan syarat dan pembayaran dipertahankan sampai saat ini sehingga menjadi unggulan dari PT. Finasia Multi Finance untuk bersaing dengan perusahaan pembiayaan lainnya, setiap kegiatan perusahaan dilaksanakan sesuai dengan visi, misi dan budaya perusahaan.

Perusahaan pembiayaan PT. Finasia Multi Finance cabang palopo terletak di jl. Jend Sudirman, Tompotika, Wara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. PT. Finasia Multi Finance juga memiliki unit yang terletak di Baliase, kec. Masamba kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

2. Visi dan Misi PT. Finansia Multi Finance

Menjadi perusahaan yang dikenal di bidang penyediaan produk dan jasa pelayanan yang berbasis teknologi terbaik di Indonesia.

Memberikan solusi dan layanan pembiayaan kepada masyarakat dalam meningkatkan kualitas hidup mereka dengan menggunakan teknologi. Membangun kerangka kerja bagi orang untuk belajar, mengembangkan dan melakukan, menciptakan nilai dan potensi pertumbuhan.

3. Struktur organisasi PT. Finansia Multi Finance

Struktur organisasi yang jelas agar segala kegiatan usaha dapat berjalan dengan lancar guna mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Pada dasarnya struktur organisasi mempunyai pengertian sebagai susunan atau hubungan antara berbagai unit kerja dalam lembaga organisasi, sehingga masing-masing pegawai dapat menenuhi dengan jelas setiap tugas, wewenang dan tanggung jawabnya terhadap lembaga organisasi tersebut. Adapun struktur Finansia Multi Finance yaitu terdiri dari branch manager (BM), bussines realition officer (BRO), customer realition officer (CRO), marketing support (MS), Credit head (CH), Credit Analyst (CA).

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantifikasi agar dapat dianalisis secara statistik sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh oleh responden, di mana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasenya.

a. Deskriptif data

Kuesioner yang berisi 18 item pernyataan ini disebarakan kepada 57 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak eksemplar dan 50 eksemplar kuesioner yang kembali serta dapat diolah.

1.) Karakteristik responden

Table 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 35 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase %
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber : Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responde berdasarkan usia, dapat diketahui responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 54%, yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32%, yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14 % dari keseluruhan jumlah responden.

2. Uji validitas dan reabilitas

a. Uji validitas

Guna menguji validas instrument, penulis menggunakan aplikasi spss versi 24 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikasi yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom*(df) = $n-2$ di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya $df = 50-2 = 48$ dengan 0.05 didapat r-tabelnya itu 0,278. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.3
Uji validitas

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Pengembangan karir			
1	X1.1	0,675	0,278	Valid
2	X1.2	0,558	0,278	Valid
3	X1.3	0,699	0,278	Valid
4	X1.4	0,779	0,278	Valid
5	X1.5	0,619	0,278	Valid
6	X1.6	0,584	0,278	Valid
No	Kompetensi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,757	0,278	Valid
2	X2.2	0,719	0,278	Valid
3	X2.3	0,644	0,278	Valid
4	X2.4	0,730	0,278	Valid
5	X2.5	0,688	0,278	Valid
6	X2.6	0,694	0,278	Valid
No	Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,642	0,278	Valid
2	Y.2	0,706	0,278	Valid
3	Y.3	0,696	0,278	Valid
4	Y.4	0,681	0,278	Valid
5	Y.5	0,786	0,278	Valid
6	Y.6	0,699	0,278	Valid

Sumber : Lampiran 4, Data diolah 2021

.b. Uji reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan di Finansia Multi Finance Cabang palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengaruh reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24, jika cronbach's alpha > 0.60, maka dikatakan reliabel.

Hasil pengujian realibilitas dapat di lihat pada data berikut ini

Tabel 4.4
Uji reabilitas

Variabel Peneliti	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Pengembangan karir	0,711	0.60	Relibel
Kompetensi	0,792	0.60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,785	0.60	Relibel

2. Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dalam mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan dilakukan uji dua hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan metode regresi linear berganda.

Tabel 4.5 Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda

$$Y=3.688+0,476X_1+0,396X_2+e$$

Koefisien	t-statistik	sig.
-----------	-------------	------

Constant		3.688	1.429	0,160
X ₁		0,476	3.493	0,001
X ₂		0,396	3.180	0,003
<hr/>				
N	=	50		
R ²	=	0,649		
Adj. R ²	=	0,634		
f-statistik	=	43.402	sig. =	0,000 ^b

Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Sedangkan

Variabel independen adalah pengembangan karir (X₁) dan kompetensi (X₂)

Sumber :

Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan yaitu nilai konstanta pada persamaan regresi diatas sebesar 3.688 artinya bahwa jika variabel independen (pengembangan karir dan kompetensi) adalah nol maka kinerja karyawan nilainya 3.688. Sedangkan nilai Adj. R² sebesar 0,634 atau 63,4%. Adapun nilai $F_{hitung} 43.402 > F_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000%. Maka menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .

a. Pengembangan karir

nilai koefisien sebesar 0,476 artinya setiap kenaikan nilai pengembangan karir sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,476 dengan asumsi variabel kompetensi adalah tetap.

b. kompetensi

nilai koefisien sebesar 0,396 artinya setiap kenaikan nilai kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,396 dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

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 pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance Cabang palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). oleh 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 diberikan tiap bulan baik dalam bentuk pengembangan secara finansial maupun non-finansial. 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 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang palopo.

(Nursidin, 2019) kompetensi adalah mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan, Analisa tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

A. 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)

B. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topic dan tema yang sama.
2. Kompetensi yang diberikan kepada sebaiknya dipertahan oleh perusahaan, dalam hal pemberian kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persangian dan partisipasi.

3. Kebanggaan dan hukum yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan social antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dapat sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.