INFLUENCE OF WORK ACHIEVEMENT, CAREER ACADEMIC, PROMOTION AND COMPETENCY OF EMPLOYEE PERFORMANCE

Muh. Kurniawan[1]Azis Fathoni, SE,MM [2] Leonardo Budi H, SE,MM[3]
[1] Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Pandanaran
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Honda Semarang dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi pengembangan karir karyawan tersebut.Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 95 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian isntrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji f.Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Jenjang Karir, Promosi, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work performance, career path, promotion and competence on the performance of Honda Semarang employees and to find out which variable was the most dominant influence the career development of the employee. This research was a quantitative descriptive study with a population of 95 people, while the technique The sampling used in this research is saturated sampling. In this study the independent variables consisted of work performance, career path, promotion, and competence while the dependent variable was employee performance. Instrument testing uses validity and reliability tests. While the method of data analysis uses multiple linear regression analysis with t test and f test. The results of the study show that work performance, career path, promotion and competence have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Job Performance, Career Path, Promotion, Competence, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era kompetisi global, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari seluruh karyawannya. Untuk tetap bertahan dan sukses, perusahaan harus tetap berkompetisi pada lingkungannya. Perusahaan mempertahankan kompetisi melalui pengembangan SDM yang terus menerus. Industri otomotif merupakan sektor usaha yang berfungsi untuk memberikan kebutuhan transportasi pribadi bagi masyarakat.

PT.Mandalatama Armada Motor yang sering disebut sebagai Honda Semarang Center selaku merupakan main dealer otomotif resmi yang menyediakan layanan *sales* dan *after sales* kendaraan merk Honda. Dengan dukungan penuh dari *Honda Prospek Motor* dari Jepang selalu beruaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Melayu S.P Hasibuan (2013:94) mengatakan bahwa "prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapau seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila pretasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan , yang akhirnya akan berdampak pada penutunan pendapatan perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal, penulis melihat dalam observasi permasalahan pretasi kerja yang terlihat dari beberapa event kompetisi yang selalu diikuti secara routine di setiap bagian sepanjang lima tahun terakhir. Kontes atau kompetisi ini dirancang untuk menumbuhkan pencapaian individu sebagai karyawan mampu sebagai bagian Up Granding system yang dibangun oleh pihak Prinsipal (Honda Prospek Motor) dalam meningkatkan potensi talent di masing masing dealer seluruh Indonesia. Pada akhirnya terjadi fenomena dan gap yang sudah lama terjadi yakni model pengelolaan SDM yang telah memperlihatkan kemampuan prestasi tidak sejalan dengan creer path di internal Honda Semarang Center.

Hal ini disebabkan antara lain :

1. Vertical System yaitu jalur karir yang dapat dilalui dalam satu fungsi melalui hirarki
2. Trunk and Branch System yaitu jalur dimana seseorang untuk menaiki posisi yang lebih tinggi diharuskan melalui posisi pada fungsi lain

3. Planned job rotation system adalah jalur trunk and branch sistem yang dimana organisasi melakukan perencanaan yang teliti mengenai pengalihan seseorang dari satu jabatan sebelum menduduki jabatan tertentu
4. Diamond system adalah jalur karir yang lebih banyak posisi berubah menyamping dari pada naik keatas.

Terbukti bahwa tingkat pencapaian Prestasi pencapaian hasil dari sebuah kompetisi sangatlah tinggi. Hal inipun dianggap sebagai model/ Hal tersebut berpengaruh pada tercapainya beberapa poin dari *key performance indicator* individu dan kelompok pada tahun 2019. Namun disisi lain Indeks dan rekapitulasi untuk *key performance indicator* pada Bagian Regional Parts Honda Semarang Center terlihat sebagai berikut yang menunjukkan masih ada beberapa bagian yang optimal menjalankan fungsi koordinasi antar sektoral.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center pada bagian Body Repair dan General Repair?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center pada bagian Body Repair dan General Repair?
3. Apakah promosi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center pada bagian Body Repair dan General Repair?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawanHonda Semarang Center pada bagian Body Repair dan General Repair?
5. Apakah prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center ?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalis:Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji, meneliti, dan memahami:

1. Penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan honda semarang center semarang.
2. Meningkatkan semangat kerja pada karyawan honda semarang center semarang.
3. Faktor-faktor apa saja yang jadi penghambat dalam penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dalam upaya meningkatkan semangat kerja pada karyawan honda semarang center semarang.

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut *Mondy dan Noe* (1990), manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Melayu SP.Hasibuan , MSDM adalah ilmu dan seni menagtur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnyya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu antara lain :

a. Prencanaan
b. Pengorganisasian
c. Pengarahan

Unsur - Unsur Manajemen :

1. Human (Manusia)
2. Machines (Mesin)
3. Money (Uang)
4. Methods (Metode)
5. Materials (Bahan)
6. Market (Pasar)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan produktivitas orang-orang yang ada dalam lingkup wewenangnya (organisasi/perusahaan) dengan berbagai metode yang bertanggung jawab naik secara strategis, sosial, dan etika.

Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia ada 4 antara lain: Sasaran Perusahaan atau Koorporasi, Sasaran Fungsional, Sasaran Sosial, dan Sasaran Pribadi Karyawan.

Dalam sasaran manajemen SDM memiliki banyak model, tetapi tujuannya sama yaitu mempelajari permasalahan yang ada dalam manajemen SDM kemudian menacri solusinya. Setidaknya ada 6 model manajemen sumber daya manusia yaitu:

- Model Klerikal
- Model Manajerial
- Model Hukum
- Model Humanitis
- Model Finansial
- Model Ilmu Perilaku

Pengembangan Karir

Menurut Nawawi (22011:289) pengembangan karir adalah rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Menurut Trahant (2009) pengembangan karir merupakan kesempatan bagi karyawan untuk naik jabatan dalam jenjang organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008:139) pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia saat dibutuhkan dan pengembangan karir adalah hasil dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir organisasi.

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto memberikan 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut: Hubungan pegawai dan Organisasi,

Personalia Pegawai, *Polictiking* dalam organisasi, Sistem Pengahargaan, Jumlah Pegawai, Ukuran organisasi, Kultur organisasi, dan Tipe manajemen.

Manfaat pengembangan karir yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan, meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan dengan demikian suplai karywan yang berkemmpuan bertambah dan organisasi dapat memilih karywan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yuli (2005:89). Tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja secara mum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain:

a. Keterampilan
b.Kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab
c. Pendidikan
d. Tingkat Penghasilan
e. Sikap etika kerja
f. Teknologi

Jalur Karir / Career Path

Jalur karir adalah pola urusan pekerjaan (*pattern of work* (*equence)*)yang harus dilalui pegawai untuk mencapai tujuan karir. Jenis-jenis Career Path:

a. Jalur karir tradisional: Karyawan berkembang naik secara vertikal dalam organisasi dari satu jabatan tertentu ke jabatan berikutnya. Asumsinya adalah bahwa setiap jabatan yang terdahulu merupakan persiapan penting untuk jabatan berikutnya pada level yang lebih tinggi.
b. Jalur karir jaringan (*network career path)*: Terdiri dari urutan vertikal jabatan-jabatan dan serangkaian peluang horisontal. Sangat dimungkinkan untuk memperluas pengalaman ke bidang-bidang laiinya pada satu level sebelum promosi ke level yang lebih tinggi.
c. Jalur ketrampilan lateral: Perpindahan lateral (menyamping/sejejar) dilakukan dalam perusahaan agar karyawan bersemangat kembali dari menemukan tantangan-tantangan baru.
d. Jalur karir ganda: Dikembangkan untuk mendorong dan memotivasi para profesional dalam bidang-bidang seperti perekayasaan, penjualan,

pemasaran, keuangan, dan sumber daya manusia, agar mereka bsia meningkatkan pengetahuam khusus mereka, memberi kontribusi kepada perusahaan, dan diberi imbalan tanpa harus masuk jajaran manajemen.

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa:" Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Rivai (2011-825), disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Promosi

Menurut Husein (2003) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang laiinya. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya target promosi, karyawan pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran:

1. Dasar-dasar Promosi

Pedoman yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan atau pegawai menurut Handoko (1999) adalah :

a. Pengalaman (lamanya pengalaman kerja karyawan)
b. Kecakapan (keahlian atau kecakapan)
c. Kombinasi kecakapan dan pengalaman.(output) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada perusahaan.

2. Syarat-syarat promosi

Menurut Handoko (1999) syarat-syarat promosi pada umumnya sebagai berikut:

a. Kejujuran
b. Loyalitas
c. Disiplin
d. Kepemimpinan
e. Prestasi Kerja
f. Komunikatif
g. Kerjasama
h. Pendidikan
i. Kecakapan

Kompetensi

Kempotensi yang diaplikasikan ke dalma manajemen sumber daya manusai dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2005:113), Kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang

mempunyai kemampuan rata-rata

Aspek Kompetensi yaitu Knowledge, Skills, Self-Concept, Traits, dan Motives. Penerapan konsep manajemen sumber daya manusia bisa dilihat dari keseluruhan proses penilaian kinerja karyawan :

a. Proses Rekruitmen

b. Program Pelatihan & Pengembangan

c. Program Pembinaan karir

d. Pengembangan kinerja perusahaan secara keseluruhan

e. Pemberian Penghargaan

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama,(Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

atau biasa saja.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja :

a. Efektivitas dan Efisiensi

b. Disiplin

c. Otoritas (wewenang)

d. Inisiatif

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merelalisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik(feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Hipotesis

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh prestasi kerja,jenjang karir, promosi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, dengan uraiannya sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Pengaruh Prestasi Kerja, Jenjang Karir, Promosi, dan Kompetensi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80).

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana,tenaga dan waktu. Maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian body repair dan general repair honda semarang center yang berjumlah 95 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dimana semua anggota dijadikan sebagai sampel.

Definisi Operasinal Variabel

Definisi operasional variabel seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2008:38) : Merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dari model kerangka pemikiran teoritis, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Uji Verifikasi
Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masung skor indikator dengan total skor variabel.

Uji Rebilitas

Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpa* (a). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberika nilai *cronbach's alpa* > 0,60.

Pengujian Hipotesis
Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana Ttabel > Thitung, H0 diterima. Dan jika Ttabel < Thitung, maka H1 diterima, begitupun jika sig > ά (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika sig < ά (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Fhitung > Ftabel, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaiknya apabila Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05).

Jika sig > ά (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak

Jika sig < ά (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima

Hasil dan Pembahasan
Gamabaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Mandalatama Armada Motor (Honda Semarang Center), yang berjumlah 95 orang, dengan seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Deskripsi responden dibagi menjadi 4 yaitu : Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, deskripsi responden berdasarkan pendidikan, deskripsi responden berdasarka masa kerja, dan deskripsi responden berdasarkan divisi.

Pengujian Hipotesis
Pengujian Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dan hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

Pengujian Reabilitas

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *cronbach alpha* yang besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengaruh masing-masing variabel prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas). Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan < 0,05 , sedangkan promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan > 0,05 .

1. Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
   Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,815 > t_{tabel} sebesar 0,325 koefisien regresi sebesar 0,194 dan nilai probabilitas sebesar 0,073< 0,05.
2. Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan
   Hasil pengujian pasrial (Uji t) antara variabel jenjang karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,611 > t_{tabel} sebesar 0,325koefisien regresi sebesar 0,068 dan nilai probabilitas sebesar 0,043< 0,05.
3. Pengaruh promosi terhadap kinerja karyawan
   Hasil pengujian parsial (Uji t) antara variabel promosi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar1,350 > t_{tabel} sebesar 0,325koefisien regresi sebesar 0,030 dan nilai probabilitas sebesar 0.027 < 0.05.
4. Pengaruh kompetensi terhdap kinerja karyawan
   Hasil pengujian pasrial (Uji t) antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,509 > t_{tabel} sebesar 0,325 koefisien regresi sebesar 0,257 dan nilai probabilitas sebesar 0.041< 0.05.

Uji F (Uji Serempak)

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara serempak variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar > F_{tabel} sebesar dengan nilai signifikan (sig) sebesar $0,29^{b}$. Karena nilai signifikan (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka regresi dapat dikatakan bahwa prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan dapat diterima

Koefisien Determinasi (R2)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square)* yang di peroleh sebesar 0,072. Hal ini berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja, jenajng karir, promosi dan kompetensi, sedangkan kinerja karyawan dapat dijekaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi berpengaruh positif dan sangat nyata terhadap kinerja karyawan karena dengaan diberikannya prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi yang lebih baik, maka tentunya mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja atau meningkatkan kinerja karyawan maka meningkat pula kinerja perusahaan itu sendiri.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan (sig) sebesar 0,29[b]. Karena nilai signifikan (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja, jenjang karir, promosi, dan kompetensi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel prestasi kerja, jenjang karir, promosi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
2. Dari empat variabel independen : variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1815 > t_{tabel} sebesar 1974 koefisien regresi sebesar 0,194 dan nilai probabilitas sebesar 0.073 < 0.05.
3. Variabel jenjang karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,611 > t_{tabel} sebesar 1974 koefisien regresi sebesar 0,068 dan nilai probabilitas sebesar 0,543 < 0.05.
4. Variabel promosi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 0,350 > t_{tabel} sebesar 1974 koefisien regresi sebesar 0,030 dan nilai probabilitas sebesar 0.727 < 0.05.
5. Variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan

menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,509 > t_{tabel} sebesar 1974 koefisien regresi sebesar 0,257 dan nilai probabilitas sebesar 0.014 < 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Sumber Daya Manusia 1 Manajemen Pegawai.* Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 2. Yogyakarta : STIE YKPN.

Mondy, Wayne R, dan Noe M Robert. 1990. *Human Resources Management*. 4th Edition. Mc Graw Hill, USA.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen SUmber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta : PT.Prenhalindo.

Achmad S. Rucky. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama.

Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor : Ghalia Indonesia.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Yuniarsih, Tjutju, & Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Ardana Media.

Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo.

Guntur. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Umar, Husein. 2003. *Strategic Management in Action*. Jakarta : PT.Gramedia.

Handoko, T.Hani. 1999. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi 7. Yogyakarta : BPFE.

Robbins Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1&2. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusa dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal :*

Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Raja Gravindo Persada.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Gravindo Persada.

Alipai, Rizal. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Jenjang KArir Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Makassar Cabang Monginsidi Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makassar : tidak diterbitkan.

Afriska, Tri. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belimyu Kabupaten Bangka*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Bangka Belitung : Tidak diterbitkan.

Eriza, Tiara. 2016. *Pengaruh Prestasi Kerja, Pelatihan (Diklat), Pengalaman Kerja, Promosi dan Kesempatan Umtuk Tumbuh Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negri Sipil Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bengkulu*. Skripsi. Jurusan Akuntans Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Bengkulu : Tidak diterbitkan.