

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO***ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES COMPETENCE AND CAREER LEVEL ON EMPLOYEE PERFORMANCE INPT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO*

Oleh:

**Anggriani S. Sihombing<sup>1</sup>**  
**Victor P.K.Lengkong<sup>2</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Samratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[anggrianisihombing@gmail.com](mailto:anggrianisihombing@gmail.com)<sup>2</sup>[vpk.lengkong@gmail.com](mailto:vpk.lengkong@gmail.com)<sup>3</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi dasar sumber daya manusia, dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel 36 pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner (angket). Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 2,081 dan nilai t tabel sebesar 1,689 artinya t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,081 > 1,689$ ) dan nilai signifikansi 0,045. Kemudian jenjang karir (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai (X2) sebesar 0,733 dan t tabel sebesar 1,689 artinya t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,468.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, jenjang karir, kompetensi dasar sumber daya manusia.

**Abstrac :** *This researcher aims to determine the basic competencies of human resources, career paths on the performance of employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. This type of research is associative research using a quantitative approach, with a sample of 36 employees of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado. Data collection techniques using interviews and questionnaires (questionnaire). The results showed that Competence (X1) had a positive effect on employee performance with a value of 2.081 and a ttable value of 1.689, meaning that t count was greater than table ( $2.081 > 1.689$ ) and a significance value of 0.045. The second career path (X2) has no effect on employee performance with a value (X2) of 0.733 and t table of 1.689, meaning that t count is greater than ttable and a significance value of 0.468.*

**Keywords:** *Employee performance, career path, basic competence of human resources.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (Sejati, 2018). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mampu mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Oleh sebab itu Manajer pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado harus menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat dan pada saat yang tepat yang memiliki

kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir merupakan salah satu cara untuk memotivasi pegawai dalam bekerja bahkan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh pegawai tentunya instansi ini perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Fadhil, 2016). Dari hasil wawancara dengan Sekretaris dari bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, terdapat ada beberapa permasalahan kinerja karyawan dalam masa pandemi Covid-19 antara lain gagap teknologi dalam melakukan kegiatan secara online atau daring, pemakaian masker saat bekerja, mencuci tangan dengan sabun, perilaku hidup bersih dan sehat, peningkatan biaya pulsa dan listrik di rumah ketika *Work From Home* (WFH).

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2. Untuk menganalisis pengaruh Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Dasar Sumber Daya Manusia**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

### **Jenjang Karir**

Jenjang karir merupakan sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan promosi, kemampuan individu karyawan yang bisa menilai seberapa besar karyawan mampu untuk meningkatkan target pekerjaannya, dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja karyawan tersebut.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2011: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Pengukuran indikator kinerja dikemukakan oleh Dharma (2009)

- a. Quantity of work, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- b. Quality of work, yaitu tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- c. Timeliness, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

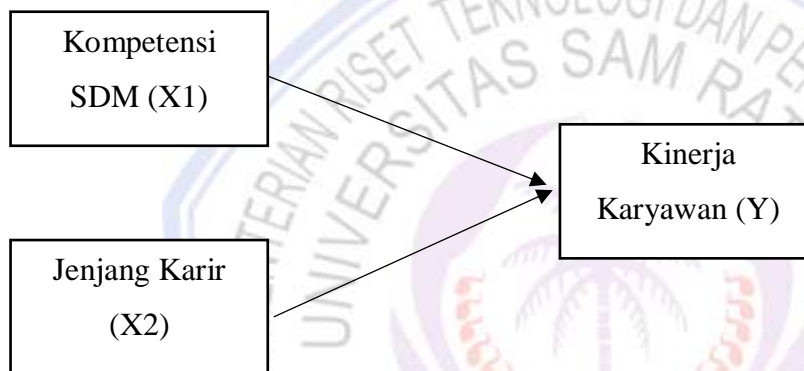
### **Penelitian terdahulu**

Angga Saputra (2015) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek kompetensi, komitmen organisasi dan Pengembangan Karir kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru Kantor Regional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif metode dan statistik inferensial melalui Multiple Regression. Metode penelitian menggunakan metode survei, jumlah penduduk 1101 karyawan Bank Rakyat Indonesia Kanwil Pekanbaru ambil sampel 294 responden dengan stratified random sampling teknik.

Sebelum menguji hipotesis, uji validitas dan keandalan data utama kuesioner menggunakan SPSS versi 17.0. Persamaan regresi kemudian diuji dengan analisis asumsi klasik tes normalitas, Tes Multicollinearity, Uji dan Uji Heteroskidastity otomatis correlation. Analisis pengaruh variabel independen dengan dependen analisis variabel yang dilakukan dengan uji t, uji F, koefisien determinan ( $R^2$ ) dan koefisien korelasi ( $R$ ). Hasil penelitian menunjukkan faktor parsial pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi secara simultan, kompetensi, komitmen dan karir perkembangan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kanwil Pekanbaru.

Anatasia Bintari (2018) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Purnama Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Purnama Indonesia, berjumlah 33 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel 33 karyawan yang metode kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear menggunakan SPSS versi 22. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia dan pengembangan karir positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia. Kompetensi bersamaan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Purnama Indonesia.

### Model penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teoritik 2021*

Hipotesis 1: Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Objek penelitian ini ialah pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable dinyatakan dengan angka.

### Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## Data dan sumber data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber- sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat- surat pribadi, kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah.

## Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner (angket). Teknik pengambilan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Sedangkan metode kuesioner dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai-pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado mengenai variable yang akan diukur.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Kompetensi SDM

Kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan, yang disimbolkan X1, dengan indikator, yaitu:

- a) Pengetahuan
- b) Keterampilan
- c) Sikap Kerja

### 2. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan promosi, kemampuan individu karyawan yang bisa menilai seberapa besar karyawan mampu untuk meningkatkan target pekerjaannya, dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja karyawan tersebut, yang disimbolkan X2, dengan indikator, yaitu:

- 1) Perencanaan Karir
- 2) Pengembangan karir individu
- 3) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia
- 4) Peran umpan balik terhadap kinerja

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut, yang disimbolkan Y, dengan indikator, yaitu:

- a) *Quantity of work*
- b) *Quality of work*
- c) *Timeliness*

**Tabel 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	18	50%
2	Perempuan	18	50%
Jumlah		36	100%

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	< 30 Tahun	10	27,7 %
2	30-35 Tahun	7	19,4%
3	35-40 Tahun	7	19,4%
4	40-50 Tahun	8	22,2%
5	> 50 Tahun	4	11,1%
Jumlah		36	100%

Sumber Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	4	11,11%
2	Diploma Tiga (D3)	4	11,11%
3	Sarjana (S1)	24	66,66%
4	Magister (S2)	4	11,11%
Jumlah		36	100%

Sumber: Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 4 Rata-rata Butir Pernyataan Kompetensi**

No	Butir pernyataan	Rata-rata
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	4,75
2.	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.	4,58
3.	Saya mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai di dalam perusahaan.	4,69
4.	Saya berusaha untuk lebih berprestasi dibandingkan dengan rekan kerja saya	4,61
5.	Saya merasa senang melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.	4,36
6.	Saya mempunyai kemampuan/skill yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan dibandingkan karyawan lain.	4,61
7.	Saya mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan.	4,52
8.	Saya memiliki komitmen kerja dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.	4,41
9.	Saya merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	4,52
10.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan hati nurani	4,36
11.	Pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4,27
12.	Saya sudah menduduki jabatan yang saya inginkan.	4,44
13.	Persaingan yang sehat antar karyawan diperlukan di dalam perusahaan.	4,52

Sumber Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 5** Rata-rata Butir Pernyataan Jenjang Karir

No	Butir pernyataan	Rata-rata
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan pendidikan saya.	4,7
2.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.	4,53
3.	Saya mengikuti pelatihan khusus guna untuk menambah skill atau pengalaman agar meningkatkan karir di dalam perusahaan.	4,39
4.	Saya merasa nyaman dengan sesama rekan kerja dan membuat saya bersemangat dalam bekerja.	4,36
5.	Nasib akan berpengaruh terhadap karir saya di dalam perusahaan.	4,30
6.	Perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.	4,36
7.	Saya mempunyai pengalaman yang dapat mendukung kesuksesan saya dalam melakukan pekerjaan.	4,61
8.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	4,53
9.	Saya menduduki jabatan yang saya inginkan.	4,58
10.	Prestasi saya menentukan kemajuan karir saya di dalam perusahaan.	4,33
11.	Saya mendapat dukungan dari atasan untuk kenaikan jabatan.	4,64
12.	Saya berusaha keras dalam pekerjaan agar mendapat penghargaan dari atasan.	4,61
13.	Pengalaman kerja yang saya miliki merupakan salah satu faktor yang mendukung saya untuk dipromosikan.	4,67

Sumber Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 6** Rata-rata Butir Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Butir pernyataan	Rata-rata
1.	Saya sudah melakukan pekerjaan selama ini dengan cukup efektif.	4,30
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	4,55
3.	Jumlah pekerjaan yang saya dapat selesaikan saat ini melebihi karyawan lain.	4,66
4.	Waktu penyelesaian tugas selama ini lebih cepat dibandingkan sebelumnya.	4,44
5.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan saat ini lebih baik jika dibandingkan beberapa waktu yang lalu.	4,38
6.	Standar kerja yang diberikan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.	4,30
7.	Semua tugas yang diberikan perusahaan dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	4,52
8.	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik dari rekan kerja.	4,25
9.	Saya menggunakan waktu bekerja dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	4,52

Sumber Olah data SPSS 20, 2021

**Tabel 7. Rangkuman Tes Validitas Kompetensi**

Butir	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,661	0,334	VALID
2	0,615	0,334	VALID
3	0,422	0,334	VALID
4	0,368	0,334	VALID
5	0,457	0,334	VALID
6	0,368	0,334	VALID
7	0,345	0,334	VALID
8	0,490	0,334	VALID
9	0,838	0,334	VALID
10	0,657	0,334	VALID
11	0,681	0,334	VALID
12	0,465	0,334	VALID
13	0,584	0,334	VALID

Sumber data: data primer diolah, 2021

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Jenjang Karir**

Butir	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,594	0,334	VALID
2	0,416	0,334	VALID
3	0,757	0,334	VALID
4	0,606	0,334	VALID
5	0,448	0,334	VALID
6	0,386	0,334	VALID
7	0,459	0,334	VALID
8	0,436	0,334	VALID
9	0,419	0,334	VALID
10	0,594	0,334	VALID
11	0,424	0,334	VALID
12	0,412	0,334	VALID
13	0,339	0,334	VALID

Sumber data: data primer diolah, 2021

**Tabel 9 Rangkuman Validitas Kinerja Karyawan**

Butir	Rhitung	Rtabel	Status
1	0,606	0,334	VALID
2	0,611	0,334	VALID
3	0,413	0,334	VALID
4	0,530	0,334	VALID
5	0,483	0,334	VALID
6	0,560	0,334	VALID
7	0,497	0,334	VALID
8	0,375	0,334	VALID
9	0,560	0,334	VALID

Sumber data: data primer diolah, 2021

**Tabel 10 Hasil Reliabilitas Kompetensi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	13

**Tabel 11 Hasil Reliabilitas Jenjang Karir**

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	13

**Tabel 12 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	9

**Tabel 13 Hasil Uji Normalitas**

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,22616199
	Most Extreme Differences	
Absolute Positive	Absolute Positive	,123
	Absolute Negative	-,123
	Positive	,051

**Tabel 14 Uji Linieritas**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi, Jenjang Karir, Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	1,215	10	,121	1,883	,097
		Linearity	,802	1	,802	12,43	,002
		Deviation from Linearity	,413	9	,046	,711	,694
	Within Groups		1,612	25	,064		
Total		2,827	35				

**Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,503	,679			2,213	,034		
	KOMPETENSI	,484	,233	,467		2,081	,045	,380	2,628
	JENJANG KARIR	,167	,228	,165		,733	,468	,380	2,628



**Tabel 16 Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,503	,679		2,213	,034
KOMPETENSI	,484	,233	,467	2,081	,045
JENJANG KARIR	,167	,228	,165	,733	,468

**Tabel 17 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 <sup>a</sup>	,367	,328	,2329145720329

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi tabel 4.16 nilai t hitung untuk Kompetensi (X1) sebesar 2,081 dan nilai t tabel sebesar 1,689 artinya t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,081 > 1,689$ ) dan nilai signifikansi 0,045. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif artinya jika karyawan memiliki Kompetensi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika karyawan memiliki Kompetensi rendah maka kinerja karyawan rendah.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya dari Faradista R. Papatungan pada tahun 2013 “Kompetensi, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca” yang menunjukkan adanya pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya dari Ersani Adhitya Wiyani pada tahun 2015 “Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengembangan karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang” yang menunjukkan adanya pengaruh positif Kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung untuk jenjang karir (X2) sebesar 0,733 dan t tabel sebesar 1,689 artinya t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi 0,468. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya jenjang karir (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruh artinya ada jenjang karir ataupun tidak ada jenjang karir yang tinggi tidak menjamin adanya kinerja yang baik karena jika jenjang karir di dalam perusahaan tidak terarah maka karyawan tidak akan mengejar jabatan yang diinginkan terlebih PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado merupakan perusahaan *family* yang sebagian besar pegawainya merupakan *family*. Sehingga promosi jabatan tertentu akan diprioritaskan untuk anggota keluarga. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya dari Rizal Alipai pada tahun 2013 “Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Makassar Cabang Mangonsidi Makassar” yang menunjukkan bahwa jenjang karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisa pada bab V penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Jenjang karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

**Saran**

PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado tetap mempertahankan hubungan baik yang terjalin antara pemimpin dan pegawai. Perhatian pemimpin terhadap pegawai bawahannya tetap dipertahankan karena sangat penting bagi kesuksesan dan kemajuan perusahaan.

Penelitian ini hanya pegawai tetap PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian bukan hanya pegawai tetap tetapi juga pegawai kontrak. Sehubungan dengan adanya masalah di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado tentang kerjasama, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian kepada pegawai kontrak PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado apakah pegawai kontrak juga merasakan permasalahan yang sama atau tidak.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Callista, N. (2016). "Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Surabaya", *AGORA Vol. 4, No. 2, (2016)*. <http://researchgate.ac.id>.
- Diakses tanggal 27 Juni 2020.
- Cheng. (2011). Types of Competitive Advantage and Analysis. *International Journal of Business and Management*. [www.ccsenet.org/ijbm](http://www.ccsenet.org/ijbm). Diakses tanggal 3 Juni 2020.
- Dubois, D., Rothwell, J. W. (2004). *Competency Based Human Resource Management*. Davies-Black Publishing.
- Fitri Nurlina. (2018) "Analisis Pelaksanaan Sistem Jenjang Karir Perawat Klinik Di Rs Jasa Kartini Kota Tasikmalaya Dan Rsud Ciamis". <https://repository.unpad.ac.id/frontdoor/index/index/year/2020/docId/36289> Diakses tanggal 20 April 2021.
- Hana (2013). *Competitive Advantage Achievement Through Innovation and Knowledge*. *CJ Journal*. <http://www.cjournal.cz/files/127.pdf>. Diakses tanggal 3 Juni 2020
- Ismail, Rose, U., and Abdullah (2012). *The Relationship Between Organisational Resources, Capabilities, Systems And Competitive Advantage*. *Asian Academy Management Journal*. <http://web.usm.my/aamj17.1.2012/aamj17.18.pdf> Diakses Tanggal 3 Juni 2020.
- Kasih Indiyarningsih. (2019). "The Effect of Human Resource Competency, Work Culture and Utilization of Information Technology to Performance of Employees". *ISSRD Journal*, Vol. 2, (2019). <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/ISSRD/article/view/17468> Diakses tanggal 20 April 2021.
- Kurniawan. (2012). Strategi Pengelolaan Bisnis : Menciptakan Keunggulan Bersaing Melalui Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal UNG*. <https://www.researchgate.net/profile/> Diakses Tanggal 3 Juni 2020
- Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwisata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Patricia dan Lytras (2018) Competencies and human resource management: implications for organizational competitive advantage. *Semantic Scholar journal*. <https://www.semanticscholar.org> Diakses tanggal 22 Juni 2020

- Rachmad Sabuhari. (2019). "The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance". *Management Science Letters* 10. <https://sci-hub.ren/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001> Diakses tanggal 20 Mei 2021.
- Ramdani. (2017). Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Kompetensi SDM, Inovasi, Dan Kapabilitas Sumber Daya Supplier Terhadap Keunggulan Bersaing. *Jurnal UNDP*. <http://eprints.undip.ac.id> Diakses Tanggal 3 Juni 2020.
- Retno, T. (2020) "Pengaruh Uji Kompetensi Dalam Jenjang Karir Terhadap Motivasi Perawat Untuk Peningkatan Kompetensi Di Rs Petrokimia Gresik Grha Husada". *Journals Of Ners Community* Vol. 11, No. 01, (2020). <http://journal.unigres.ac.id/index.php/JNC/article/view/1046> Dikses tanggal 11 Mei 2021.
- Runtuuwu, J. G., Oroh, S., & Taroreh, R. (2014). Pengaruh kualitas produk, harga, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pengguna cafe dan resto cabana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Safa'ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Arsyada Kantor Cabang Gaya Baru VIII), *Skripsi*. Lampung: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro <http://repository.ac.id> Diakses tanggal 25 Juni 2020
- Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organization*. Sage Publication Pve, Ltd <https://www.researchgate.net/> Diakses tanggal 26 Juni 2020
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Banana Motor Yogyakarta, *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta <https://onsearch.id/> Diakses 12 Juni 2020
- Sitti Sulaiha. (2020) "Pengaruh Jenjang Karir, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan". <http://repository.stie-mce.ac.id/1058/> Diakses pada tanggal 20 Mei 2021.
- Suryana, H.A. (2016). "The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia". *JBHOS*, Vol. 02 (2019) <https://jbhost.org/jbhost/index.php/jbhost/article/view/48/48> Diakses tanggal 12 April 2021.
- Syafa Marwani. (2017) "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan jenjang Karir terhadap *Turnover Intention* Karyawan". <https://repository.mercubuana.ac.id/51107/>. Diakses tanggal 22 April 2021.
- Vokic dan Vidovic (2007). *HRM as a significant factor for achieving competitiveness through people- The case of Croatia*. *Research Gate Journal*. <https://www.researchgate.net/> Diakses Tanggal 22 Juni 2020
- Wright, McMahan, McCormik dan Sherman. (1997). *Strategy, Core Competence and HR Involvement as Determinants of HR Effectiveness and Refinery Performance*. Cornell University Journal. <https://digitalcommons.ilrcornelledu/cgi/viewcontent>. Diakses Tanggal 15 2020