Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(3) 2025:3155-3165

The Influence Of Career Development And Competence On Employee Performance At Pt Mahkota Bandung Teknik

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mahkota Bandung Teknik

Acep Hidayat[1], Aji Tuhagana[2], Zenita Apriani[3]
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
mn21.acephidayat@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], ajituhagana@ubpkarawang[2],
zenitaapriani@ubpkarawang.ac.id[3]

*Corresponding Author

ABSTRACT
The phenomenon that occurs indicates fluctuations in employee performance which are influenced by career development and competence. The lack of skills can be seen from the inability of employees to meet complex job demands. This study aims to analyze the effect of career development and competence on employee performance at PT Mahkota Bandung Teknik. This research uses a quantitative approach with a descriptive design, this study involved 63 respondents who were taken using the Slovin method. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression tests using SPSS 26. The results showed that career development and competence had a positive and significant influence on employee performance, respectively, with a contribution of 45.4% and 44.7%. Simultaneously, the two variables affect employee performance by 79.6%, while 20.4% is influenced by other factors outside the research model. This study confirms the importance of career development directed through training and promotion, as well as increasing employee competence in supporting work productivity and efficiency. The findings provide recommendations for companies to continue to increase investment in human resource management in order to optimally achieve organizational goals.
Keywords: *Career development, Competence, employee performance, Human resource management*

ABSTRAK
Fenomena yang terjadi menujukan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Kurangnya keterampilan terlihat dari ketidakmampuan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Mahkota Bandung Teknik. Penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif, penelitian ini melibatkan 63 responden yang diambil menggunakan metode Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 45,4% dan 44,7%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,6%, sementara 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karir yang diarahkan melalui pelatihan dan promosi, serta peningkatan kompetensi karyawan dalam mendukung produktivitas dan efisiensi kerja. Temuan ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan investasi pada pengelolaan sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi secara optimal.
Kata Kunci: Pengembangan karir, Kompetensi, kinerja karyawan, Manajemen sumber daya manusia

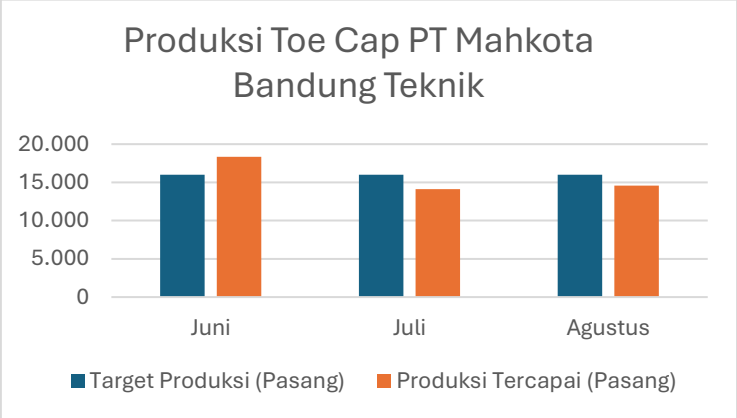
1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan, mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan demi mendukung produktivitas dan daya saing organisasi (Hidayat, 2022). PT Mahkota Bandung Teknik (PT MBT) merupakan perusahaan di bidang ED

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Painting dan Stamping, sekaligus pemasok perlengkapan safety seperti Toe Cap berbahan logam. Selain melayani jasa ED Painting untuk perusahaan multinasional, PT MBT juga memproduksi perlengkapan keselamatan untuk kebutuhan industri.

Kinerja karyawan yang tinggi memberikan keuntungan signifikan bagi perusahaan, karena mencerminkan pencapaian tugas sesuai kemampuan dan tanggung jawab (Natalia et al., 2023). Kinerja ini sangat memengaruhi keberhasilan PT Mahkota Bandung Teknik dalam mencapai tujuannya.



Gambar 1. Data hasil kinerja karyawan

Sumber : PT Mahkota Bandung Teknik (2024)

Gambar 1. menunjukkan data produksi Toe Cap selama tiga bulan terakhir dengan target bulanan 16.000 pasang. Pada Juni, produksi mencapai 18.350 pasang (melebihi target 2.350 pasang), sementara Juli dan Agustus hanya menghasilkan 14.131 dan 14.600 pasang, masing-masing kurang 1.869 dan 1.400 pasang dari target. Penurunan produksi ini mencerminkan fluktuasi kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Penelitian Sunarsi et al. (2020) menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan kegiatan formal untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan, membuka peluang posisi yang lebih baik, serta mendukung masa depan karir meski tidak selalu menjamin kesuksesan. Proses ini mencakup identifikasi kemampuan karir dan penerapan model yang tepat (Gigir et al., 2022).

No	Kategori Pelatihan	Jumlah Peserta	Nilai Rata[2]	Keterangan
1	5S	13 Orang	B	Lulus
2	Basic Mentality	16 Orang	A	Lulus
3	Training safety	16 Orang	A	Lulus
4	Training of Trainer	19 Orang	B	Lulus
5	Kanban System	15 Orang	A	Lulus
6	7 Habits	15 Orang	A	Lulus

Sumber : PT Mahkota Bandung Teknik (2024)

Tabel 1. menunjukkan data 6 kategori pelatihan karyawan: 5S, Basic Mentality, Training Safety, Training of Trainer, Kanban System, dan 7 Habits, dengan 13–19 peserta per sesi. Nilai rata-rata A diraih di empat pelatihan, sementara 5S dan Training of Trainer mendapat rata-rata B. Hanya 1–2 peserta yang tidak lulus, mencerminkan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini sejalan dengan UU RI No. 13 Tahun 2003 Pasal 11 dan 12, yang mengatur hak tenaga kerja atas pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

Selain itu, adanya Kompetensi yang berperan penting dalam kinerja karyawan, karena mencakup kemampuan dasar untuk melaksanakan pekerjaan. Banyak perusahaan menghadapi produktivitas rendah akibat kurangnya kompetensi karyawan yang memadai. Kompetensi juga mencakup keunggulan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan karyawan Manippi, (2022).

Tabel 1. Data latar belakang pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SLTP/SMP sederajat	20	11.70%
2	SLTA/SMK sederajat	134	78.36%
3	Ahli Madya (D3)	2	1.17%
4	Sarjana (S1)	15	8.77%
Jumlah		171	100%

Sumber : PT Mahkota Bandung Teknik (2024)

Data Tabel 2. menunjukkan mayoritas karyawan tahun 2024 berpendidikan SLTA/SMK (78,36%), sementara hanya 8,77% berpendidikan Sarjana (S1). Hal ini berpotensi memengaruhi tugas dan fungsi perusahaan. Observasi awal dan wawancara mengungkapkan masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompetensi. Serta Kurangnya keterampilan yang terlihat dalam ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan kompleks, akibat minimnya akses pelatihan atau dukungan untuk kebutuhan pengembangan.

Penelitian terdahulu yang relevan meliputi penelitian Muhamad Ikhsan Febryan (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan karier, kompetensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja account manager pada PT. Telkom Indonesia Divisi Business Service Jakarta Barat, dengan pengembangan karier memiliki pengaruh positif signifikan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Selanjutnya, penelitian Galardia Orva Mulya (2023) menemukan bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. M, dengan kompetensi menunjukkan pengaruh parsial yang signifikan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian lain oleh Denok Sunarsih (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Cemerlang di Jakarta, juga menggunakan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ”**Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik**”.

2. Tinjauan Pustaka

Pengembangan Karir

Kawiana, I. Menurut G. P. (2020: 272), pengembangan karir adalah upaya untuk memungkinkan motivasi bagi semua individu atau organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan keterampilan mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan kegiatan dari organisasi laba dan nirlaba. Menurut Busro (2018:277), pengembangan karir melalui upaya pribadi adalah proses berkelanjutan untuk menerapkan tujuan perencanaan karir yang memenuhi persyaratan organisasi.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir diatas dapat di sintesakan bahwa Pengembangan karir adalah upaya individu atau organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guna memenuhi tanggung jawab dalam organisasi. Proses ini bersifat berkesinambungan dan melibatkan upaya pribadi yang sejalan dengan tujuan perencanaan karir dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya memperkaya kompetensi individu, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016: 271), kemampuan ini adalah kemampuan yang mendukung pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan itu, untuk melakukan tugas, untuk melakukan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan. Sementara itu, menurut Spencer dan Spencer (1993:9) dalam Kaswan, (202:118), kemampuan adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kinerja yang efektif atau superior sesuai dengan kriteria referensi dalam situasi kerja. Dengan kata lain, kemampuan membantu seseorang melakukan pekerjaan yang lebih baik.

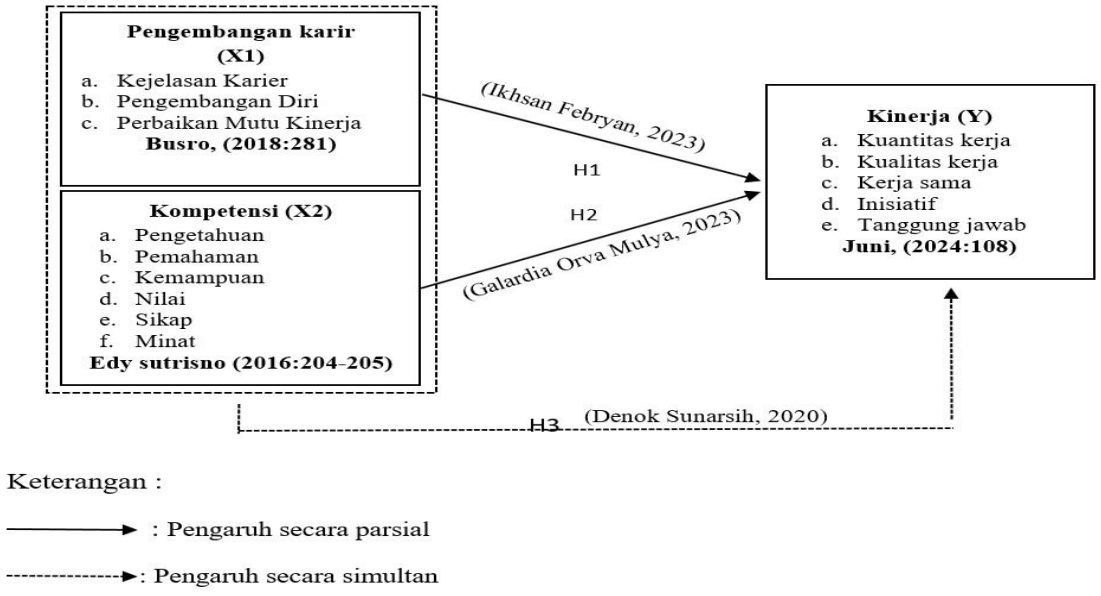
Berdasarkan pengertian kompetensi diatas dapat di sintesiskan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan. Ini juga mencakup karakteristik dasar seseorang yang mendukung kinerja efektif dan unggul sesuai kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi merupakan faktor penting yang meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi.

Kinerja Karyawan

(Sungkono & Aji Tuhagana, 2020) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kesediaan, dan kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan suatu tugas tidak sekedar bergantung pada kemampuan teknis, tetapi pada kemampuannya juga untuk memahami tujuan dan proses pekerjaan yang akan dikerjakan. sedangkan menurut (Maesaroh & Apriani, 2022) juga menyatakan kinerja dikatakan bentuk hasil dari output tugas maupun tanggung jawab yang telah dicapai oleh karyawan, yang melibatkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil sesuai dengan harapan organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dapat di Sintesiskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan dalam pekerjaan tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada pemahaman terhadap tujuan dan proses kerja. Kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari pencapaian tugas dan tanggung jawab yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu, kinerja ditentukan oleh kombinasi kemampuan teknis dan pemahaman mendalam tentang pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Paradigma Penelitian
Sumber: Olah Data Penulis (2025)

Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau dugaan sementara yang menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih yang didasarkan pada teori yang ada. Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui kebenaran atau ketidak benaran dari dugaan tersebut melalui pengumpulan dan analisis data.

H1. Diduga secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
H2. Diduga secara parsial kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
H3. Diduga secara simultan pengembangan karir dan kompetensi secara bersama sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik variabel yang diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel tersebut. Data diperoleh melalui instrumen seperti kuesioner atau angket yang dibagikan kepada sampel yang telah ditentukan. Menurut Sugiyono (2019), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi atau karakteristik suatu fenomena yang sedang diteliti.

4.Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PengembanganKarir	63	23	60	37.25	10.136
Kompetensi	63	22	60	38.46	10.836
Kinerja	63	24	60	38.32	10.094
Valid N (listwise)	63				

rata-rata nilai Pengembangan Karir sebesar 37,25, Kompetensi 38,46, dan Kinerja Karyawan 38,32, menunjukkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori cukup baik. Standar deviasi yang relatif besar pada masing-masing variabel mengindikasikan adanya variasi penilaian responden terhadap pengembangan karir, kompetensi, dan kinerja di perusahaan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat diandalkan atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan hal-hal yang ingin diukur (Ghozali, 2020). Kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Untuk sampel dengan N = 63-2, yaitu N = 61, nilai r tabel yang digunakan berdasarkan distribusi pada uji dua arah dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,248. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas:

Variabel	Item	r tabel	r Hitung	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,248	0,308	Valid
	X1.2	0,248	0,712	Valid
	X1.3	0,248	0,727	Valid
	X1.4	0,248	0,752	Valid
	X1.5	0,248	0,751	Valid
	X1.6	0,248	0,696	Valid
	X1.7	0,248	0,694	Valid
	X1.8	0,248	0,702	Valid
	X1.9	0,248	0,655	Valid
	X1.10	0,248	0,720	Valid
	X1.11	0,248	0,744	Valid
	X1.12	0,248	0,787	Valid
Kompetensi	X2.1	0,248	0,594	Valid
	X2.2	0,248	0,686	Valid
	X2.3	0,248	0,732	Valid
	X2.4	0,248	0,791	Valid
	X2.5	0,248	0,805	Valid
	X2.6	0,248	0,758	Valid
	X2.7	0,248	0,646	Valid
	X2.8	0,248	0,654	Valid
	X2.9	0,248	0,834	Valid
	X2.10	0,248	0,729	Valid
	X2.11	0,248	0,758	Valid
	X2.12	0,248	0,833	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,248	0,655	Valid
	Y2	0,248	0,729	Valid
	Y3	0,248	0,707	Valid
	Y4	0,248	0,761	Valid
	Y5	0,248	0,732	Valid
	Y6	0,248	0,683	Valid
	Y7	0,248	0,619	Valid
	Y8	0,248	0,598	Valid
	Y9	0,248	0,686	Valid
	Y10	0,248	0,688	Valid
	Y11	0,248	0,689	Valid
	Y12	0,248	0,647	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Coronch's Alpha	Alpha	Keterangan
1	pengembangan karir	0,900	0,60	Reliable
2	Kompetensi	0,922	0,60	Reliable
3	Kinerja Karyawan	0,897	0,60	Reliable

Sumber : oleh data SPSS 26, 2025

Tabel diatas menunjukan masing-masing dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha (a) lebih dari 0,60. Artinya melebihi nilai minimum yang diisyaratkan, sehinggan variabel dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.55444046
Most Extreme Differences	Absolute		.106
	Positive		.106
	Negative		-.085
Test Statistic			.106
Asymp. Sig. (2-tailed)			.078[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.458[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.445
		Upper Bound	.470

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan data dalam tabel, nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,078 yang lebih besar dari batas 0,05. Dengan demikian, sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.919	1.496		2.619	.011
	PengembanganKarir	-.128	.066	-.425	-1.935	.058
	Kompetensi	.109	.062	.388	1.767	.082

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pengembangan Karir adalah 0,058 dan untuk variabel Kompetensi adalah 0,082. Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892[a]	.796	.790	4.630

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, PengembanganKarir

Sumber: hasil olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi masing-masing sebesar 0,324, yang lebih besar dari 0,10, sementara nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 3,084, yang lebih kecil dari 10,00. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.239	2.304		1.840	.071
	PengembanganKarir	.454	.102	.456	4.454	.000
	Kompetensi	.447	.095	.479	4.687	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, diketahui bahwa pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berikut interpretasi hasil regresi:

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 4,239 menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompetensi (X_2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka 4,239. Dengan kata lain, meskipun tidak ada kontribusi dari variabel Pengembangan Karir dan Kompetensi, Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 4,239.
2. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah 0,454, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan adalah positif dan searah. Kesimpulannya, semakin baik pengembangan karir, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Jika pengembangan karir meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,454.

3. Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi sebesar 0,447 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) juga positif dan searah. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Jika variabel Kompetensi meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,447, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir (X_1) tetap.

Uji- F(Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5031.589	2	2515.795	117.372	.000[b]
	Residual	1286.062	60	21.434		
	Total	6317.651	62			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, PengembanganKarir

Berdasarkan tabel yang ada, variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Kompetensi (X_2) menunjukkan nilai F hitung sebesar 117,372, yang melebihi nilai F tabel 3,15, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α = 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Kompetensi (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_1 diterima, yang berarti hipotesis ini terbukti benar.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892[a]	.796	.790	4.630

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, PengembanganKarir

Sumber: hasil olah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,790 atau 79,0% memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 79,0% terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini sebesar 21,0%.

Hasil Pembahasan

Hasil Pembahasan Deskriptif

a. Pengembangan Karir (X1) Di PT.Mahkota Bandung Teknik

Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki rata-rata sebesar 37,25 dengan nilai minimum 23 dan maksimum 60, serta standar deviasi 10,14. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengembangan karir yang dirasakan responden bervariasi cukup luas, namun secara umum berada pada kategori cukup Baik.

b. Kompetensi (X2) Di PT.Mahkota Bandung Teknik

menunjukkan nilai rata-rata 38,46, dengan skor terendah 22 dan tertinggi 60, serta standar deviasi sebesar 10,84. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kompetensi yang cukup baik, meskipun terdapat perbedaan yang signifikan antar individu.

c. Kinerja Karyawan (Y) Di PT.Mahkota Bandung Teknik

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata 38,32, minimum 24, dan maksimum 60, dengan standar deviasi 10,09. Artinya, secara umum, karyawan menunjukkan kinerja yang tergolong cukup baik, namun terdapat juga responden dengan penilaian kinerja yang lebih rendah.

Hasil Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,454 dan nilai t hitung (4,454) lebih besar dari t tabel (2,000). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diarahkan melalui pelatihan, promosi jabatan, dan pendidikan mampu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 45,4% untuk setiap satuan peningkatan dalam variabel tersebut. Data pelatihan juga mendukung hasil ini, di mana sebagian besar program seperti Kanban System dan 7 Habits mencapai nilai rata-rata kategori A, yang mencerminkan efektivitasnya.

Dengan kontribusi sebesar 45,4% terhadap kinerja, pengembangan karir menjadi salah satu prioritas strategis perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Kawiana (2020), yang menyatakan bahwa pengembangan karir meningkatkan keterampilan teknis sekaligus memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas dan aksesibilitas program pengembangan karir guna memastikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Muhamad Ikhsan Febryan (2023), Milenia Agustina Saraswati (2024) dan Didin Hikmah Perkasa (2023).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,447 dan nilai t hitung (4,687) lebih besar dari t tabel (2,000). Artinya, setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 44,7%. Dimensi kompetensi, yang mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat, menjadi komponen utama yang mendukung peningkatan kinerja.

Dengan kontribusi sebesar 44,7% terhadap kinerja, kompetensi menjadi salah satu fokus strategis perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Dimensi-dimensi ini tidak hanya relevan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, tetapi juga mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan kerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan perlunya perusahaan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi untuk memastikan karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Galardia Orva Mulya (2023), Lilis Fitriyani (2024) dan Putu Venny Sri Rahayu (2022).

Pengaruh Pengembangan Karir dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai F hitung (117,372) > F tabel (3,15), menunjukkan bahwa pertumbuhan karir dan kompetensi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di PT Mahkota Bandung Teknik secara simultan. Pertumbuhan karir dan kompetensi memiliki

pengaruh sebesar 0,796 atau 79,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengembangan karir memberikan kejelasan jalur karir, peluang untuk pengembangan diri, dan peningkatan mutu karyawan yang berdampak langsung pada kinerja. Sementara itu, kompetensi yang mencakup pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat menjadi dasar bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan sesuai target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Denok Sunarsih (2020), Melyscha Imanuella Keka (2024) dan Swandy L.Sihombing (2020).

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan kompetensi memiliki peran penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Mahkota Bandung Teknik. Meskipun pelatihan telah dilakukan secara rutin dan berdampak positif terhadap keterampilan karyawan, keterbatasan dalam akses promosi dan tingkat pendidikan masih menjadi kendala. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi sebesar 45,4% dan kompetensi sebesar 44,7% terhadap peningkatan kinerja, dengan pengaruh simultan keduanya mencapai 79,6%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa PT Mahkota Bandung Teknik perlu memperkuat program pengembangan karir melalui pelatihan, workshop, dan pengembangan diri yang berkelanjutan. Peningkatan kualitas pelatihan, perluasan kesempatan promosi, serta dukungan pendidikan berbasis kompetensi sangat penting untuk membangun keterampilan dan motivasi karyawan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu sekaligus membantu perusahaan mencapai target produksi secara lebih stabil dan konsisten.

Selain itu, perusahaan perlu membangun sistem evaluasi dan promosi yang transparan untuk mendorong karyawan meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi antara pengembangan karir dan kompetensi menjadi landasan penting untuk meningkatkan produktivitas, daya saing perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional karyawan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi referensi praktis untuk pengembangan kebijakan HR di masa depan.

Daftar Pustaka

Arifin, (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM): teori, studi kasus, dan solusi*. UNISNU PRESS.

Busro, (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.

Dra. Natalia, (2023). *KUALITAS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. https://books.google.co.id/books?id=OVLsEAAAQBAJ

Franciska, (2023). Analisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 202–218.

Gigir, (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap locus of control karyawan Toko Alfamart di Kota Tomohon. *PSIKOPEDIA*, 3(2), 99–112.

Hidayat, (2022). *Manajemen organisasi sumber daya manusia*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Ikhsan Febryan, (2023). Pengaruh pengembangan karier, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja account manager pada PT. Telkom Indonesia Divisi Business Service Jakarta Barat. 6(3), 382–393. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i

Juni, (2024). Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Bhadrika Raya (MBR) di Tangerang. *2*(2).

Kaswan. (2024). *Pengembangan Kepemimpinan: Mengembangkan Kapasitas Individu, Kelompok, dan Organisasi dalam Proses dan Peran Kepemimpinan yang Efektif: Studi Kasus Implementasi dengan Metode Design Thinking*. Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?id=GkgsEQAAQBAJ

Kawiana, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Unhi Press.

Maesaroh, S., & Apriani, Z. (2022). The role of the work environment in improving the performance of the Karawang DPRD Secretariat. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 266–2171.

Manippi, (2022). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 283–294.

Mulya, (2023). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. M. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348–2365. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5273

Purwanto, (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ

Sugiyono, (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan)*. Metode Penelitian Pendidikan, 67.

Sunarsi, (2020). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472.

Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Tan, (2021). Research on employee performance through transactional leadership and organizational commitment: A case in FPT University Danang. *American Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(1), 27–38. https://doi.org/10.20448/801.61.27.38

Tuhagana, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi pupuk di Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 176–203.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.