

THE IMPACT OF COMPETENCIES, CAREER PATH, AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MUTUAGUNG LESTARI Tbk MEDAN BRANCH

Feronika Bangun¹, Miska Irani Tarigan², Citra Adella Manihuruk³, Putri Damayanti Butar-Butar⁴

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas^{1,2,3,4}
Email: ¹feronikabangun27@gmail.com ²miska_irani@ust.ac.id

ABSTRACT

This study seeks to identify and explain the impact of competency, career path, and reward on employee performance at the PT Mutuagung Lestari Tbk Medan Branch. This research was conducted using quantitative methods with a population of 40 employees from PT Mutuagung Lestari Tbk Medan Branch. This study's analysis methodologies included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis testing. The data was handled with the SPSS application. The research findings suggest that there is a link between competency characteristics, career level, and rewarding employee performance variables. The results of the t test for the competency variable are $t_{count} (3,795) > t_{table} (1,688)$, the career path variable $t_{count} (2,882) > t_{table} (1,688)$, and the reward variable $t_{count} (2,576) > t_{table} (1,688)$, indicating that partially competency, career level, and reward giving have a positive and significant effect on employee performance at PT Mutuagung Lestari Tbk Medan Branch. With a coefficient of determination of 0.713, the factors of competency, career route, and reward provision can explain employee performance, whereas the remaining 28.3% is explained by variables not included in this study.

Keywords: Competency, Career Path, Rewards, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi, jenjang karir dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan pada PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan berjumlah 40 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Data diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara variabel kompetensi, jenjang karir, dan pemberian reward terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil pengujian uji t untuk variabel kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung} (3,795) > t_{tabel} (1,688)$, variabel jenjang karir $t_{hitung} (2,882) > t_{tabel} (1,688)$, variabel pemberian reward $t_{hitung} (2,576) > t_{tabel} (1,688)$, yang berarti secara parsial kompetensi, jenjang karir dan pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Dari hasil pengujian uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (29,800) > F_{tabel} (2,86)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan kompetensi, jenjang karir dan pemberian reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,713 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, jenjang karir dan pemberian reward sebesar 71,3% sedangkan 28,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Jenjang Karir, Pemberian Reward, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di Era *Society* 5.0 saat ini dengan teknologi semakin pesat sehingga setiap perusahaan menghendaki agar memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. SDM memiliki peran sebagai roda penggerak dalam proses operasional dan produksi suatu perusahaan. Oleh sebab itu,

SDM perlu dipersiapkan secara matang agar mampu menghasilkan kinerja yang unggul. Kinerja merupakan bagian hasil dari pencapaian yang dilalui oleh karyawan dalam penyelesaian suatu tugas dan tanggung jawab yang diemban selama periode tertentu, baik secara individual ataupun kelompok dalam Perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bidang khusus. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kecakapan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang didasari keterampilan, pengetahuan disertai tanggung jawab karyawan yang kompeten dalam bidangnya dapat bekerja lebih baik dari karyawan lain sehingga meningkatkan kinerjanya. Menurut Rivai dkk. (2018:231) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh individu yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin.

Hasil penelitian Hidayah dkk (2023), dengan judul Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kompetensi, Disiplin Kerja dan Penghargaan Kasus di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Surakarta, secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan ditentukan oleh seberapa baik kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Jenjang karir adalah proses seseorang dalam pekerjaan dari tingkat bawah hingga mencapai posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi atau menjanjikan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:342) Jenjang karir adalah rangkaian posisi yang ditempati seseorang yang berfokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karir yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi. Hasil penelitian Papatungan (2013), dengan judul Motivasi dan Jenjang Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calacan, menyatakan secara parsial maupun simultan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan jenjang karir, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Reward adalah salah satu bentuk kepedulian dari atasan kepada bawahan karena telah melaksanakan tugas melebihi target. Menurut Fahmi (2016:64) *Reward* adalah pemberian balas jasa kepada karyawan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial atas prestasi pekerjaan yang dilakukan. Hasil penelitian Stiawan dan Eti (2023), berjudul Pengaruh *Reward* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Cabang Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Bengkulu. Hal ini berarti semakin meningkat *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa. PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan menyediakan layanan seperti pengujian, inspeksi dan sertifikasi untuk beragam industri, termasuk kehutanan, perkebunan, manufaktur, logistik, sektor publik, pelayanan, konstruksi, makanan, perikanan, dan energi. Kinerja yang dihasilkan karyawan PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan mengalami fluktuasi yang cenderung menurun sehingga target tidak tercapai. Fluktuasi ini terjadi diduga dipengaruhi oleh kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* pada PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Kompetensi merupakan sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap dasar dimiliki oleh seseorang dan menjadi keunggulan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab selama bekerja. Robbin (2007:38) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan tersebut ditentukan dari 2 (dua) hal ialah faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Wibowo (2017:271) mengartikan kompetensi sebagai

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi yaitu Pengetahuan ialah kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman ialah kedalaman kognitif, Kemampuan ialah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap ialah perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka, reaksi terhadap suatu rangsangan dapat berasal dari luar. Minat merupakan kecenderungan seseorang melakukan sesuatu perbuatan secara suka cita. Menurut Edison dkk. (2018:143) indikator kompetensi antara lain: 1) Pengetahuan. Memiliki pengetahuan baik diperoleh dari pembelajaran formal/sekolah, pelatihan-pelatihan, kursus-kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang ditangani. 2) Keahlian. Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan ditangani dan mampu menyelesaikannya secara mendetail. 3) Sikap. Menjunjung tinggi etika organisasi, memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Dari beberapa pendapat para ahli sebelumnya maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompetensi yaitu kemampuan dan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh individu dimanfaatkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator kompetensi dalam penelitian ini menurut Wibowo (2017: 273) terdiri dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keahlian, nilai, sikap dan minat.

Karir merupakan serangkaian pengalaman kerja yang telah dilalui seseorang selama perjalanan hidup yang membawa pada perkembangan dan kemajuan karirnya. Menurut Marjuni (2017:85) karir ialah seluruh pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Jenjang karir adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang. Suatu karir terdiri dari urutan pengalaman atau serangkaian kerja yang dipegang selama kehidupan seseorang memberi kesinambungan dan ketenteraman sehingga menciptakan sikap dan perilaku. Jenjang karir (*career ladder*) adalah suatu proses yang dilalui oleh seorang karyawan untuk meraih tingkatan jabatan yang berbeda dan dengan tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya (Tan, 2008:2). Menurut Hasibuan (2007:73), indikator jenjang karir mencakup; 1) Kejujuran yang mana Karyawan diharapkan jujur dalam bekerja baik itu kepada diri sendiri maupun kepada orang lain, dan tidak menyalahgunakan jabatan untuk tujuan dan kepentingan pribadi. 2) Disiplin yang sangat dituntut untuk pada karyawan agar dapat bekerja secara optimal dalam organisasi/ perusahaan. 3) Prestasi Kerja yakni Karyawan diharapkan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mempertanggung jawabkan kualitas dan kuantitasnya dan dapat bekerja secara efektif dan efisien. 4) Kerja Sama dimana Karyawan dituntut untuk dapat bekerja sama dengan sesama karyawan secara harmonis, baik horizontal maupun vertikal, dalam mencapai sasaran organisasi, sehingga tercipta hubungan yang baik antara karyawan. 5) Kecakapan yaitu Karyawan yang kreatif dan inovatif dapat bekerja dengan mandiri tanpa adanya bimbingan yang terus menerus dari atasan. 6) Kepemimpinan dimana Perusahaan diharapkan membina dan memotivasi karyawan untuk bekerja sama dan dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi. 7) Loyalitas yaitu karyawan yang loyal dalam tindakan membela Perusahaan, menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap organisasi. 8) Komunikatif yang diharapkan agar mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu menyerap atau menerima informasi yang berasal dari atasan maupun bawahan dan sesama. 9) Pendidikan yaitu karyawan harus memiliki ijazah dari Pendidikan formal maupun non formal sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Menurut Rivai (2018:220) ada beberapa indikator pengembangan jenjang karir yaitu sebagai berikut: a) Kebutuhan karir dimana Para karyawan harus dibantu untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri. b) Pelatihan yaitu pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bidang operasional. c) Perlakuan yang adil dalam berkarir yang mana peluang kesempatan berkarir diberi secara merata kepada seluruh karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka. d) Informasi karir yang memenuhi kebutuhan karir yang dibutuhkan karyawan dalam pengembangan karir mereka dengan memberikan informasi mengenai jabatan yang memungkinkan mereka raih. e) Promosi yang memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa lebih kepada karyawan berprestasi. f) Mutasi dimana memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatan yang mungkin mereka per oleh sesuai dengan prestasi kerja mereka. g)

Pengembangan tenaga kerja yaitu mengadakan program Pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi dalam diri mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka jenjang karir dapat didefinisikan sebagai jalur yang dilalui oleh seorang karyawan untuk mencapai kemajuan posisi pekerjaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dalam rangka peningkatan status seseorang dalam upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai karirnya. Indikator jenjang karir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Hasibuan (2007:73) terdiri dari kejujuran, disiplin, prestasi kerja, kerja sama, kecakapan, kepemimpinan, loyalitas, komunikatif, dan pendidikan.

Reward merupakan bentuk apresiasi non finansial maupun finansial diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dicapai. *Reward* juga merupakan suatu bentuk pengakuan diterima oleh karyawan atas kerja keras yang mereka lakukan. Menurut Sutrisno (2016 :197) *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Menurut Marjuni (2017:177) pemberian *reward* adalah upaya untuk mendorong agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Mahmudi (2013:179) komponen utama dari sistem *reward* terdiri dari: 1) Gaji dan Bonus yang merupakan komponen penting untuk *reward* karyawan. 2) Kesejahteraan, program kesejahteraan ditawarkan dalam berbagai bentuk dari perusahaan. 3) Pengembangan Karir perlu diberikan kepada karyawan yang berprestasi agar kinerjanya semakin lebih baik ke depannya. 4) Penghargaan Psikologis dan sosial seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, mendapat pengakuan, dan pujian.

Suryo (2007:28) berpendapat ada beberapa indikator *reward* antara lain; gaji, insentif, asuransi, pelatihan dan pengembangan. Pendapat para ahli sebelumnya maka dapat disimpulkan pemberian *reward* ialah bentuk penghargaan finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan atas kinerja yang telah disumbangkan terhadap perusahaan guna memotivasi dan mempertahankan karyawan berprestasi demi kemajuan perusahaan. Indikator pemberian *reward* yang digunakan dalam penelitian ini dari Mahmudi (2013:181) yaitu gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan penghargaan psikologis dan sosial.

Kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai dkk. (2018: 406) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Moeheriono (2014:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Mangkunegara (2016:3) berpendapat bahwa indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan indikator sebagai berikut: 1) Kerja sama yang merupakan kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan karyawan lain. 2) Tanggung Jawab merupakan kemampuan karyawan dalam mengerjakan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang diberikan perusahaan. 3) Pelaksanaan tugas yang merupakan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat atau kecil mungkin kesalahan. 4) Inisiatif yaitu Kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaan lain yang merupakan tanggung jawab karyawan lain dan melakukan dengan kemauan sendiri.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kapasitas seorang individu dalam melaksanakan berbagai tugas pada sebuah pekerjaan yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada karyawan. Menurut Sudarmanto (2009:32) kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2017:272) mengemukakan bahwa setiap peningkatan kompetensi pada karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Siregar dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pioneerindo

Gourmet Internasional Tbk Medan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik pengujian secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap peningkatan jenjang karir diyakini akan memacu semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Angga dkk. (2020:258) menyatakan bahwa karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberi pengembangan karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan karir yang diterima karyawan akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannah dkk. (2023), dengan judul pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Reward merupakan salah satu bentuk penghargaan yang berikan kepada karyawan karena telah berprestasi dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar semakin meningkatkan kinerja mereka serta salah satu cara untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki potensi untuk kebutuhan Perusahaan selanjutnya. Menurut Busro (2018:315) *reward* merupakan perangkat atau motivasi untuk merangsang untuk meningkatkan kinerja seseorang, diwujudkan dalam bentuk pemberian finansial berupa pemberian gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikolog dan sosial yang akan memberi peningkatan positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deltu dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

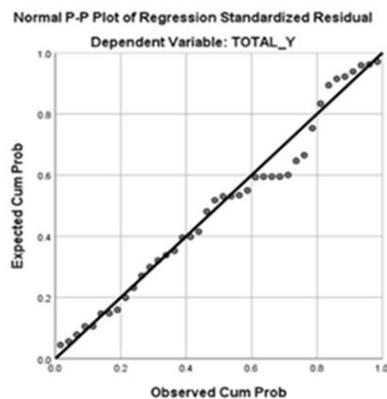
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu keseluruhan populasi akan dijadikan sampel/responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui wawancara, pembagian kuisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan tahap uji asumsi klasik, dimana menurut Ghazali (2011: 153) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Terdapat 2 (dua) cara untuk mendeteksi apakah *residual* terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan metode analisis grafik/uji statistik. Uji Multikolinieritas dimana bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Dikatakan model regresi baik ketika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dinilai dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Nilai yang umumnya digunakan adalah *tolerance value* lebih besar dari 0,1 dan VIF dibawah 10. Uji Heteroskedastisitas yang digunakan bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ke tidak samaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut dengan homokedastitas dan jika pengamatannya berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID DAN ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah *residual* ($Y_{pred} - Y$ sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X1), Jenjang Karir (X2), dan Pemberian *Reward* (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji

t dan uji F. Terakhir adalah Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sudah melakukan uji validitas dan reliabilitas dan hasilnya dinyatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, pertama uji normalitas dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 1. berikut ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: SPSS, 2024

Dari gambar terlihat bahwa pada grafik Normal *P-Plot of regression standardized residual*, menunjukkan jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis, sehingga bisa disimpulkan bahwa data yang didapat berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas data juga dapat menggunakan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov test*. Hasil uji *one-sample Kolmogorov-smirnov test* yaitu nilai *asympt* signifikan (2-tailed) sebesar 0,145 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

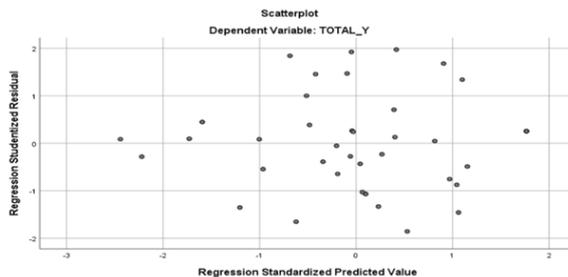
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui bahwa variabel tidak memiliki gejala multikolinieritas. Syarat tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika $VIF < 10$ serta $tolerance > 0,1$ berarti tidak memiliki gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil pada Tabel 1, bahwa masing-masing variabel penelitian memperoleh nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$ sehingga variabel kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berikut Tabel 1. hasil uji multikolinieritas:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.328	2.606		2.044	.048		
TOTAL_X1	.403	.106	.404	3.795	.001	.704	1.420
TOTAL_X2	.205	.071	.334	2.882	.007	.594	1.682
TOTAL_X3	.264	.102	.290	2.576	.014	.630	1.587

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2024



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS, 2024

Hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melingkar melebar atau menyempit melainkan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini. Uji asumsi klasik sudah dilakukan tiga dari lima tahap uji asumsi klasik sehingga dapat dikatakan bahwa data yang sudah terkumpul dari responden sudah terdistribusi normal dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda dilakukan pada data penelitian ini, berikut hasil uji regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3 berikut;

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.328	2.606		2.044	.048
TOTAL_X1	.403	.106	.404	3.795	.001
TOTAL_X2	.205	.071	.334	2.882	.007
TOTAL_X3	.264	.102	.290	2.576	.014

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3. maka model regresi linier berganda yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut: $Y = 5.328 + 0,403 X_1 + 0,205 X_2 + 0,264 X_3 + e_i$

Hal ini berarti kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan dari regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 5.328 artinya jika nilai kompetensi, jenjang karir, dan pemberian *reward* bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5.328. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai kompetensi sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,403 dan apabila kompetensi turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,403. Nilai koefisien regresi variabel jenjang karir (X_2) sebesar 0,205 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai kompetensi sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,205 dan apabila jenjang karir turun sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,205. Nilai koefisien regresi variabel pemberian *reward* (X_3) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa setiap penambahan nilai pemberian *reward* sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,264 dan apabila pemberian *reward* turun sebesar satu satuan maka kinerja

karyawan akan turun sebesar 0,264. Dilihat dari nilai koefisien regresi yang bertanda positif, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding dengan variabel jenjang karir dan pemberian *reward*.

Uji Hipotesis dilakukan terlebih dahulu Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, variabel jenjang karir, variabel pemberian *reward* secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.328	2.606		2.044	.048
	TOTAL_X1	.403	.106	.404	3.795	.001
	TOTAL_X2	.205	.071	.334	2.882	.007
	TOTAL_X3	.264	.102	.290	2.576	.014

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji t variabel kompetensi, nilai $t_{hitung}(3.795) > t_{tabel}(1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, jadi variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Variabel jenjang karir, nilai $t_{hitung}(2.882) > t_{tabel}(1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, jadi variabel jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Variabel *reward*, nilai $t_{hitung}(2.576) > t_{tabel}(1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, jadi variabel *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan.

Uji F secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, variabel jenjang karir, variabel pemberian *reward* terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan secara simultan. Hasil uji dilihat dari perbandingan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.637	3	100.546	29.800	.000 ^b
	Residual	121.463	36	3.374		
	Total	423.100	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: diolah dengan SPSS

Tabel 5. diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi, variabel jenjang karir dan variabel pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi, variabel jenjang karir dan variabel pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil uji Koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel 4.29 di bawah ini:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.713	.689	1.837
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2				

Sumber: diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 6. diatas menunjukkan hasil uji Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713 yang berarti kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 71,3% sedangkan 28,7 % lainnya lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan.

Dilihat dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,795 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 sehingga nilai $t_{hitung} (3,795) > t_{tabel} (1,688)$. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. Dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Hal tersebut berarti kompetensi pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan mempunyai peranan peting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk Medan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan baik secara parsial maupun simultan kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet Internasional Tbk Medan. Dimana hasil pengujian membuktikan ketika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan

Dilihat dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel jejang karir sebesar 2,882 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 sehingga nilai $t_{hitung} (2,882) > t_{tabel} (1,688)$. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,007 < \alpha (0,05)$. Dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian berarti jenjang kair berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Hal ini berarti jenjang karir pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah dkk. (2023), dengan judul pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan jejang karir pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan

Dilihat dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pemberian *reward* sebesar 2,576 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,688 sehingga nilai $t_{hitung} (2,576) > t_{tabel} (1,688)$. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$. Dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian berarti pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Hal ini berarti pemberian *reward* pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan mempunyai peran dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deltu dkk. (2018) yang berjudul Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Kepulauan Riau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pemberian *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem *reward* dilakukan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Pengaruh kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan

Dilihat dari nilai koefisien regresi diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 29.800 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,86 sehingga nilai $F_{hitung} (29,800) > F_{tabel} (2,86)$. Selain itu diperoleh nilai signifikansinya sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dilihat dari nilai koefisien maka kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Maka setiap kenaikan skor kompetensi menyebabkan kenaikan kinerja pada karyawan. Begitu juga jejang karir, kenaikan satu skor jejang karir menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan dan kenaikan satu skor pemberian *reward* menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil uji t untuk variabel kompetensi nilai $t_{hitung} (3,795) > t_{tabel} (1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, variabel jenjang karir nilai $t_{hitung} (2,882) > t_{tabel} (1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, untuk variabel pemberian *reward* nilai $t_{hitung} (2,576) > t_{tabel} (1,688)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,014 < 0,05$. Hasil uji F, menunjukkan nilai $F_{hitung} (29,800) > F_{tabel} (2,86)$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_1 diterima dan artinya secara simultan variabel kompetensi, variabel jenjang karir dan variabel pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan. Oleh karena itu secara parsial dan simultan kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan dan variabel kompetensi, jenjang karir dan pemberian *reward* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 71,3% sedangkan 28,7% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian ini dilakukan di Cabang Medan, dimasa yang akan datang dapat mengembangkan penelitian dengan responden secara nasional yang diwakili oleh beberapa provinsi di seluruh Indonesia.

Hendaknya PT. Mutuagung Lestari Tbk Cabang Medan serta perusahaan lebih memperhatikan lagi kompetensi yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dengan memaksimalkan minat dan pemahaman karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, memberi kesempatan secara merata kepada karyawan seperti mempertimbangkan promosi jabatan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya melihat dari lamanya seorang karyawan bekerja, meningkatkan sistem pemberian *reward* kepada karyawan seperti memberi penghargaan secara psikologis dan sosial kepada karyawan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Pedia Group.
Edison, E., Y. Anwar., & I. Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Commented [1]: Tambahkan saran ndu ya dek

Sekalian dirangkum setiap bagian ya, spy halamannya 10-14 hal



- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Edisi Sepuluh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2013). *Manajer Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKN
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Sukmawati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Makassar: CV Sah Media.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga Belas. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Rivai, Veithzal., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin. (2007). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Book.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryo. (2007). *Imbalan dan kepuasan kerja*. Kalimantan Timur: Universitas Samarinda.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jurnal:**
- Angga, G., Saputra, P., & Suwandana. (2020). Kepuasan Memediasi Hubungan Antara Kompensasi dan Karir Pengembangan Pada Motivasi Kerja. *Jurnal Humaniora dan Sosial Amerika. Penelitian Sains (AJHSSR)*. Hal. 258–267
- Deltu, S. N., Fifin, O., & Mandria, Y. (2018). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bakti Timah Kepulauan Riau. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 28, No. 2, Hal. 39-53.
- Hidayah, N., Istiatin, Fithi, S. M. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Kasus Di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, Vol. 7, No. 2, Hal. 1-10.
- Jannah, Miftahul., Ahmad.AC. & Agus. S. HR. (2023). Pengaruh Jenjang Karir, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bandar Udara Gusti Sjamsir Alam Kotabaru Kalimantan Selatan. *Jurnal Mirai Manajemen*, Vol.8, No.1, Hal. 95-103.
- Paputungan, F. R. (2013). Motivasi, Jenjang Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calacan. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Hal. 679-688.
- Stiawan, D. & Eti, A. (2023). Pengaruh Reward dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Cabang Bengkulu. *Jurnal EMBA*, Vol, 3, No.1, Hal. 221-232.