

Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan *Career Development*, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Chintya Ones Charli*, Mardhatila Fitri Sopali, Recy Harviani Zurwanty

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

*Correspondence email: chintyaonescharli@upiyptk.ac.id

Abstrak. Kinerja merupakan reaksi dari sebuah pekerjaan yang dihasilkan dari aspek kualitas ataupun kuantitas dari pekerjaan dan tanggungjawab yang dibebankan oleh perusahaan, dan serta keterampilan, kapasitas keahlian dan kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan dengan rentang waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan *Career Development*, Kemampuan kerja dan Loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Semen Padang, dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 orang karyawan yang diperoleh berdasarkan teknik sampel non-probability sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan koesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Career Development*, kemampuan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu sistem pengembangan karir yang teratur akan menumbuhkan kinerja karyawan baik, kemampuan kerja yang baik akan dapat membantu meningkatkan kinerja dan loyalitas seorang karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dimana didalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak lebih besar terhadap hasil kerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja karyawan; *Career Development*; Kemampuan kerja; Loyalitas karyawan

Abstract. Performance is a reaction from a job that results from the quality or quantity aspects of the work and the responsibilities imposed by the company, as well as the skills, expertise capacity and ability to complete work within a certain time span. The purpose of this study was to evaluate employee performance based on *Career Development*, Work Ability and Employee Loyalty. This research was conducted at PT Semen Padang, with the number of samples used as many as 92 employees obtained based on the non-probability sampling technique. Data was collected by distributing questionnaires and the analysis technique used was regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that there was a significant influence between *Career Development*, work ability and employee loyalty on employee performance. This study shows the results that a regular career development system will foster good employee performance, good work skills will be able to help improve the performance and loyalty of an employee will have an impact on increasing employee performance. Where in this study shows that career development has a greater impact on employee work outcomes.

Keywords: employee performance; *Career Development*; Work ability; Employee loyalty

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau bisnis bekerja keras untuk mencapai tujuannya, dan salah satu elemen yang membantunya adalah sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dikaitkan dengan komponen manusianya, sumber daya manusianya adalah aset yang paling signifikan, dalam suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta memiliki sasaran yang diinginkan yaitu adanya suatu pencapaian atau peningkatan disuatu kegiatan atau usaha yang mereka jalankan. Untuk mencapai tujuannya, organisasi harus digerakan oleh beberapa orang yang bekerja giat dalam meraih keinginan dari organisasi tersebut. Minusnya kemampuan yang dikantongi oleh karyawan, maka target yang telah ditentukan tidak akan pernah tercapai. Ketidak tercapainya target dari perusahaan ini dapat terjadi karena kurangnya pelatihan dan pembinaan karyawan, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak maksimal karna kendala karyawan dalam memahami tugas -tugas pokok yang harus mereka kerjakan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilaksanakan melalui pengendalian dan training rutin dan baik, mencari dan meningkatkan variabel apa saja yang dapat mendokrin kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Dalam situasi seperti ini, tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang harus berperan aktif dan memposisikan diri sebagai profesional sesuai dengan harapan masyarakat yang berkembang. Keberhasilan kinerja pegawai yang menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi akan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas pegawai. Efektivitas staf suatu instansi merupakan salah satu unsur yang menentukan tingkat keberhasilannya. Ketika karyawan melaksanakan tugasnya, kinerja mereka diukur dengan kualitas dan kuantitas hasil versus hasil tanggung jawab. Individu yang menunjukkan kinerja adalah mereka yang berada dalam suatu organisasi yang mematuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Mustika, 2018). Karyawan diharapkan untuk melakukan tugas mereka secara profesional untuk alasan ini. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pengembangan karir, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan.

Career development bertujuan meningkatkan skill dan knowledge karyawan agar memiliki wawasan yang luas melalui kesempatan promosi di perusahaan (Putra, 2020). Peneliti lainnya menemukan bahwa Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan (Nabila Gibran; Danny Ramadani, 2021). Maka dari penjelasan para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa *career development* adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh suatu seseorang atau kelompok untuk mengubah status, kedudukan, atau target didalam organisasi agar lebih baik. Kemampuan Bekerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menuntaskan beban kerja yang diberikan kepadanya yang berlandaskan atas kecakapan, pengalaman dan keseriusan bersama waktu yang tepat (Wuwungan & Nelwan, 2020). Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa gaya kerja pada dasarnya sangat menentukan terhadap penilaian dari hasil kinerja yang diperoleh seorang karyawan (Hasanah, 2019). Penilaian kinerja dapat dipahami dikarena gaya bekerja memiliki berbagai potensi kemampuan, berkreaitivitas, serta potensi yang lain yang mendorong dan terlihat dalam kondisi fisik dan Psikis. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja merupakan unsur dinamis, pasti berkembang, serta karakteristik individu yang secara sistematis dan negatif berkaitan dengan usia, serta secara sistematis berkaitan dengan kualitas aktivitas karyawan, produktivitas kerja, dan keamanan secara umum.

Loyalitas yaitu adanya sikap rasa ingin berbakti dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, organisasi, pimpinan dan lingkungan kerja yang menyebabkan seseorang mau bekerja keras mencurahkan waktu dan tenaga serta berkorban demi kepuasan dirinya sendiri dan pihak lain (Fahrullah, 2021). sedangkan pendapat lain menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah sifat atau tindakan positif dari individu terhadap perusahaan atau organisasi tempat individu tersebut bekerja. Individu atau karyawan dengan sikap loyalitas tinggi didapati bahwa karyawan tersebut bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk harapan organisasi (Citra & Fahmi, 2019). Maka dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah berbagai bentuk peran seorang anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017) Kinerja Karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh beberapa orang di suatu oraganisasi sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang diperoleh dalam pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan organisasi (Ticoalu, 2015). Untuk menilai sejauh mana hasil suatu perusahaan sejalan dengan visi yang telah ditetapkan dan untuk memahami keuntungan dan kerugian dari suatu kebijakan operasional yang diambil, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak tertentu (Ghozali, 2017). Tujuan penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa kinerja mengacu pada sejauh mana suatu program kerja dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan tujuan organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya. Perusahaan semen tertua di Indonesia, PT Semen Padang, berlokasi di Padang, Sumatera Barat. Pabrik semen pertama di Indonesia, PT Semen Padang, didirikan pada tanggal 18 Maret 1910 dengan nama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM) (Sungkar: 2008). Belanda, perusahaan yang sebelumnya dipegang oleh negara asing, juga dialihkan ke perusahaan nasional pada tanggal 5 Juli 1958 oleh pemerintah Republik Indonesia. Perusahaan sekali lagi melihat pertumbuhan selama periode itu berkat pemulihan dan perluasan kapasitas pabrik Indarung I menjadi 330.000 ton per tahun. Selain itu, pabrik juga mengalami perubahan untuk beralih dari teknologi pemrosesan basah ke proses kering untuk meningkatkan kapasitas pabrik.

Semen Gresik menerima kepemilikan saham pemerintah di PT Semen Padang pada 1995. bersamaan dengan pembangunan pabrik Indarung V. Alhasil, pada 20 Desember 2012, PT Semen Padang, PT Semen Gresik, PT Semen Tonasa, dan Thang Long Cement bergabung menjadi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, dengan Pemerintah Republik Indonesia memegang mayoritas saham. saham perseroan senilai 51,01%. Masyarakat umum memiliki 48,09% lainnya dari pemegang saham perusahaan. Saham PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Tabel 1
Kinerja Penjualan PT Semen Padang Tahun 2016 s/d 2020

Keterangan	Realisasi					Perbandingan (%) 7 = 2 : 3
	2020	2019	2018	2017	2016	
1	2	3	4	5	6	
Domestik						
Sumatera	6.148.449	6.034.232	6.327.197	6.021.477	5.749.318	101,9
Jawa	73.836	0	107.084	579.508	746.228	0
Total Domestik	6.222.285	6.034.232	6.434.282	6.600.985	6.495.547	103,1
Total Ekspor	1.579.714	1.826.863	1.744.944	1.105.885	485.068	86,5
Total Volume Penjualan	7.801.999	7.861.095	8.179.226	7.706.870	6.980.615	99,2

Sumber : Laporan Tahun 2020 PT Semen Padang

Meskipun permintaan semen menurun di hampir seluruh wilayah pemasaran Sumatera, dengan eksposur penurunan semen karung sebesar 3% dan semen curah sebesar 12,7%, total volume penjualan di PT Semen Padang telah mencapai 7.801.999 ton, turun 0,8% dari tahun 2019. Selain itu, penjualan ekspor mengalami penurunan signifikan sebesar 13,5% dari realisasi tahun 2019. Dengan mengekspor 224.207 ton semen dan 1.355.507 ton terak ke pasar di Asia dan Australia, PT Semen Padang meningkatkan penyerapan produksi semen dan terak. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, hal ini tidak diragukan lagi diwakili oleh pengembangan karir, job aptitude, dan kerjasama antar karyawan. Dari penelitian terdahulu yang dilakukan dengan judul pengaruh kompensasi, analisis jabatan serta pola pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fidian, 2020).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Pratama & Wardani, 2018). Selanjutnya penelitian yang dilakukan dengan judul penelitian adalah pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. (Citra & Fahmi, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang masih menunjukkan hasil yang masih belum konsisten pada Dampak *Career Development*, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, maka penelitian yang akan dilakukan ini akan dilakukan untuk melihat dan menganalisis Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan *Career Development*, Kemampuan Kerja dan Loyalitas Karyawan.

METODE

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan Determinasi. Sebelum dilakukannya Teknik tersebut dilakukan uji validitas dan realibilitas. Populasi adalah harapan generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki mutu dan personalitas tertentu yg ditentukan oleh peneliti buat didalami serta lalu ditarik hasilnya (Sugiono, 2017). Jadi populasi bukannya suatu individu, namun pula objek dan sesuatu lainnya, dan populasi bukan sekedar jumlah yang terdapat dari objek atau subyek yang dipelajari, namun mencakup dari ciri atau karakter yang dimiliki objek dan subyek yang ada itu. Jumlah Populasi yang ada didalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Semen Padang sejumlah 4.976 orang. Data sampel merupakan divisi atau unit dari jumlah dan ciri yang dimiliki dari suatu populasi tersebut (Sugiono, 2017). Pada penelitian yang dilakukan ini, sampel dapat diambil dengan cara teknik sampel non-probability sampling. Sampel dalam penelitian menentukan dengan rumus slovin yang disajikan pada Persamaan dan didapatkan 92 orang karyawan (Dwina, 2020).

Validitas atau kesalahan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuran dalam melakukan fungsi ukurannya. Validitas adalah suatu konsep yang berkaitan dengan sejauh mana tes telah memperkirakan apa yang seharusnya diukur. Rumus yang dapat dimanfaatkan sebagai alat uji pada uji validitas yaitu dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan: n = jumlah responden; x = skor variabel (jawaban responden); y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir-butir instrument dikatakan valid, sebaliknya jika r_{hitung} kecil dari r_{tabel} , maka butir-butir instrument dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%. Sejauh mana temuan pengukuran dapat dipercaya adalah reliabilitas, yang berasal dari ketergantungan. Hanya jika penilaian terhadap topik yang sama dilakukan lagi dan ditemukan bahwa temuan evaluasi sebagian besar sama, asalkan faktor-faktor yang diperiksa dalam subjek tidak berubah, hasil evaluasi dapat dipercaya (Sudaryono, 2017). Tujuan reliabilitas adalah untuk menilai tingkat ketergantungan instrumen. Teknik Alpha digunakan untuk menghitung pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

$$vr_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

Dimana : vr_{11} = Nilai reliabilitas; $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item; S_t = Varians total; k = Jumlah item

Jika dua atau lebih variabel independen diubah sebagai prediktor, analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen akan berubah (Sugiono, 2017). Analisis regresi digunakan untuk

menilai pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan dalam analisis data penelitian ini, dan persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Dimana Y merupakan variabel dependen, a merupakan konstanta, b_1X_1, b_2X_2 merupakan koefisien regresi yang didasarkan pada variabel X_1, X_2 , sedangkan X_1, X_2 merupakan variabel independen.

Uji t dimanfaatkan sebagai menguji apakah secara persial, variabel bebas mempunyai mamfaat yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Rumus untuk uji t (persial) (Sugiono, 2017).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria berikut digunakan untuk menemukan apakah suatu hipotesis nol (H_0) harus diterima atau ditolak: (H_0) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$; dan (H_0) ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Uji F digunakan menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Berikut adalah standar yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) : (H_0) diterima apabila : $H_0 : \beta_j = 0$; dan (H_0) ditolak apabila : $H_a : \beta_j \neq 0$

Uji F dijelaskan pada Rumus

$$F_h = R^2 / K(1-R^2) / (N-K-1)$$

Dimana R^2 merupakan korelasi ganda, k merupakan jumlah variabel independen dan n merupakan jumlah anggota sampel.

Koefisien determinasi merupakan parameter regresi yang signifikan karena dapat menunjukkan kualitas model regresi yang diestimasi, atau lebih sederhananya dapat menunjukkan seberapa baik garis regresi yang diprediksi menyerupai data yang diaman (Indrawan & Kaniawati Dewi, 2020). Rentang koefisien determinasi (R^2) adalah 0 sampai 1 (0 R^2 1). Jika (R^2) mendekati nol (0), maka pengaruh simultan faktor independen terhadap variabel dependen adalah kecil, dan jika (R^2) lebih besar (mendekati 1), maka pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel terikat dianggap kuat.

HASIL

Tabel 2
Hasil Uji Validitas variabel Career Development

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel 10\%}$	Status
		N = 92	Df = N = 90	
Career Development	1	0,776	0,205	Valid
	2	0,657	0,205	Valid
	3	0,678	0,205	Valid
	4	0,540	0,205	Valid
	5	0,442	0,205	Valid
	6	0,495	0,205	Valid
	7	0,778	0,205	Valid
	8	0,605	0,205	Valid
	9	0,495	0,205	Valid
	10	0,778	0,205	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel 10\%}$	Status
		N = 92	Df = N = 90	
Kemampuan Kerja	1	0,940	0,205	Valid
	2	0,952	0,205	Valid
	3	0,654	0,205	Valid
	4	0,934	0,205	Valid
	5	0,673	0,205	Valid
	6	0,618	0,205	Valid
	7	0,940	0,205	Valid

	8	0,952	0,205	Valid
	9	0,654	0,205	Valid
	10	0,934	0,205	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 10\%}$	Status
		N = 92	Df = N = 90	
Loyalitas karyawan	1	0,804	0,205	Valid
	2	0,876	0,205	Valid
	3	0,613	0,205	Valid
	4	0,828	0,205	Valid
	5	0,741	0,205	Valid
	6	0,582	0,205	Valid
	7	0,759	0,205	Valid
	8	0,818	0,205	Valid
	9	0,759	0,205	Valid
	10	0,818	0,205	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 10\%}$	Status
		N = 92	Df = N = 90	
Kinerja karyawan	1	0,751	0,205	Valid
	2	0,828	0,205	Valid
	3	0,455	0,205	Valid
	4	0,912	0,205	Valid
	5	0,818	0,205	Valid
	6	0,573	0,205	Valid
	7	0,648	0,205	Valid
	8	0,749	0,205	Valid
	9	0,413	0,205	Valid
	10	0,874	0,205	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	N=92		Rule of thumb	Ket
	Jumlah item pernyataan	Cronbach alpha		
X1	10	0,880	0,6	Realibel
X2	10	0,955	0,6	Realibel
X3	10	0,934	0,6	Realibel
Y	10	0,913	0,6	Realibel

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil regresi Linier Berganda Career Development, Kemampuan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Const)	6,094	2,786			2,188	,031
	X1	,345	,118		,337	2,914	,005
	X2	,279	,091		,332	3,057	,003
	X3	,215	,091		,215	2,362	,020

Sumber: data olahan

Tabel 7 dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan, sehingga diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh variabel *Career Development*, kemampuan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: $Y = 6,094 + 0,345X_1 + 0,279X_2 + 0,215X_3 + e$

1. Angka konstan adalah 6,094, yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki bobot sebesar 6.094 satuan jika kemampuan kerja, loyalitas karyawan, dan pertumbuhan karir diabaikan (keduanya bernilai 0).
2. Variabel pengembangan karir positif memiliki koefisien regresi sebesar 0,345, artinya jika pengembangan karir ditingkatkan sebesar 1 (satu) unit dengan mengabaikan faktor lain (0), Kinerja Karyawan akan bertambah bobot 0,345 unit.
3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja sebesar 0,279; jika kemampuan kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi variabel lain diabaikan (0) maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,279 satuan bobot.
4. Variabel loyalitas karyawan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,215, artinya jika loyalitas karyawan dinaikkan sebesar 1 (satu) unit sedangkan variabel lainnya (0), kinerja karyawan akan naik sebesar 0,215 unit berbobot.

Kemampuan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan semuanya dapat diuji, dan hasilnya kemudian dapat dicapai seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7.

1. Bagaimana pertumbuhan karir mempengaruhi kinerja pekerja, mengklaim bahwa kinerja karyawan secara signifikan dan sebagian dipengaruhi oleh pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $(2,914 > 1,987)$ pada taraf signifikan $(0,005 < 0,05)$. Akibatnya, H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berdampak besar terhadap kinerja karyawan (Niati, D.R, Siregar, Z, M, E, Prayoga, 2021). Dan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Panjaitan, 2022).
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, Kesempatan untuk bekerja sebagian memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, katanya. Hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan agak signifikan, ditunjukkan oleh Thitung lebih besar dari Ttabel sebesar $(3,057 > 1,987)$ signifikan $(0,003 < 0,05)$. Akibatnya, H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Tazkia, 2021). Namun pada penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Nurhaedah et al., 2018).
3. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan agak dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Thitung yang lebih besar dari Ttabel pada ambang batas signifikan $(0,020 < 0,05)$ sebesar $(2,362 > 1,987)$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang substansial antara loyalitas dan kinerja karyawan. Akibatnya, H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Studi ini bertentangan dengan temuan sebelumnya bahwa loyalitas karyawan memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja (Tamba et al., 2018). Di sisi lain, penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh besar terhadap kinerja (Widayati et al., 2020).

Tabel 8
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143,176	3	381,059	52,475	.000 ^b
	Residual	639,030	88	7,262		
	Total	1782,207	91			

Sumber: data olahan

Tabel 8 menjelaskan yang diperoleh yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa jika dilakukan uji bersama antara Pengembangan Karir, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan memiliki nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar $52,475 > 2,570$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ F hitung dari penilaian ini penulis dapat menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir, kemampuan kerja, dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tabel 9 dapat diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,641 atau 64,1%, maka ini memperlihatkan persentase derma variabel independen *Career Development*, Kemampuan kerja dan loyalitas karyawan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Sebesar 0,641 atau 64,1%. Dan sisanya diindikasikan dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, reward dan lainnya.

Tabel 9
Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.629	2,695

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) pengembangan karir memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pekerja; (2) kompetensi kerja secara signifikan dan menguntungkan berdampak pada kinerja karyawan; sebagai bukti. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan; (3) loyalitas di antara karyawan memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas pekerja; (4) efek gabungan dari loyalitas karyawan, bakat kerja, dan pengembangan karir pada kinerja karyawan; dan (5) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada tingkat yang lebih rendah daripada pengembangan karir, bakat kerja, dan loyalitas, yang bersama-sama menyumbang 64,1% dari varians.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, L. M., & Fahmi, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dwina, I. 2020. Melemahnya Ekonomi Indonesia Akibat Covid-19. *Program Studi Pendidikan IPS, FKIP Universitas Lambung Mangkurat*, 1–5. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8e27t>
- Fahrullah, F. M. A. 2021. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam E-ISSN: 2686-620X Halaman 139-150*. 4, 139–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n2.p142-155>
- Fidian, A. 2020. The Effectiveness of Digital Media for Students' Writing Abilities: A Literature Review. *Edukasi: Jurnal Penelitian Dan Artikel Pendidikan*, 12(2), 137–142. <https://doi.org/10.31603/edukasi.v12i2.4782>
- Ghozali, I. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/https://doi.org/10.35972/jieb.v3i1.59>
- Hasanah, T. 2019. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pajar Bulan Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/motivasi.v4i1.2079>
- Indrawan, B., & Kaniawati Dewi, R. 2020. Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- Mustika, A. 2018. Yayasan Al-Huda Pekanbaru. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Al-Huda Pekanbaru, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36975/jeb.v9i2.27>
- Nabila Gibran; Danny Ramadani. 2021. *Almana*, 5(3), 407–415. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1680>
- Niati, D.R, Siregar, Z, M, E, Prayoga, Y. 2021. No Title. *Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4, 2385–2393. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11. <https://doi.org/10.31314/pjia.7.1.11-21.2018>
- Panjaitan;, G. V. A. R. H. S. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Career Development, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Epson Industry. *11(April)*, 211–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putra, J. Y. P. 2020. Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1185. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1185-1200>
- Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. CV. Alfabeta.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>
- Tazkia, A. al fath; W. H. A. 2021. Terhadap Kinerja Driver Grab Bike, *Jimea Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen*,

- Ekonomi, dan Akuntansi*). 5(2), 1613–1624. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss2.pp1613-1624>
- Ticoalu, L. K. 2015. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wijaya, H., & Susanty, E. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan the Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance. *Uhing... 75 Jurnal EMBA*, 8(1), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.8.1.2020.27348>