

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi (*Hard Skill*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik)

Moh. Nur Khumaini Khuluq*)

Budi Wahono)**

Khalikussabir*)**

Email: Khuluqperdana59@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of work motivation, career development and competency (hard skills) on employee performance at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency. The location of this research was conducted on employees at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency. This research is quantitative research. This research uses a case study method where data is obtained by distributing questionnaires to employees at PT. Polowijo Gosari, Gresik Regency, was selected using purposive sampling. Determining the sample size used the Slovin formula and the results obtained were 157 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the F test results show that work motivation, career development and competency (hard skills) simultaneously have a significant and positive effect on the performance of PT employees. Polowijo Gosari, Gresik Regency. Furthermore, the t test results show that work motivation, career development and competency (hard skills) partially have a significant and positive effect on the performance of PT employees. Polowijo Gosari, Gresik Regency. The results of the determination test show that the percentage is 60.5%, where employee performance can be influenced by work motivation, career development and competency (hard skills). Companies should pay more attention to employees' attitudes and behavior at work, one of which is by providing open information about the career development and competencies of each individual employee so that employees will be able to maximize their performance within the company.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Career Development, Competence (hard skills).*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, kelangsungan hidup, baik profit, maupun kinerja organisasi (Hasibuan, 2017:141). Kinerja menjadi capaian terpenting dalam sebuah perusahaan, tak terkecuali pada perusahaan dalam bidang industri pupuk di Indonesia.

Kinerja menjadi suatu *output* kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan karyawan memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar karyawan yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2017:154)

PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri pengolahan bahan tambang Dolomit Magnesium menjadi Pupuk Dolomit Magnesium.

Tentunya pada sektor utilitas produksi ini harus mengandalkan karyawan yang handal dan berkualitas untuk menjalankan tugas dan fungsi utamanya. Untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai di lingkungan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik harus memperhatikan kompetensi (*hard skill*) dengan cara penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaannya dan peningkatan kepuasan kerja pegawainya yang bertujuan untuk memaksimalkan kualitas, kuantitas dan kecepatan kerja, namun pada kenyataannya perusahaan belum mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan kurang disiplin para karyawannya dalam datang bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik dinilai menurun. penurunan ini menyebabkan banyaknya pekerjaan yang telat untuk diselesaikan dikarenakan banyaknya karyawan yang absen, sehingga berimbas pada produksi yang gagal diselesaikan pada tempo tertentu. Salah satu tolak ukur dari menurunnya kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik adalah rendahnya tingkat keterlambatan absensi kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, total persentase tingkat keterlambatan absensi karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik dari Bulan Januari hingga Juni 2022 sebesar 2,39%, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti bangun kesiangan, terjebak kemacetan dan lain-lain. Adanya keterlambatan ini menjadi penyebab jam masuk kerja yang dijadwalkan untuk mengejar target produksi yang ditetapkan perusahaan, sehingga banyaknya keterlambatan karyawan menyebabkan beberapa target yang ditargetkan tidak tercapai.

Fenomena yang terjadi disebabkan adanya dinamika ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi (*hard skill*) yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain itu, motivasi karyawan dan pengembangan karier yang diimplementasikan perusahaan juga memiliki andil yang besar dalam maksimalisasi kinerja karyawan. Lantaran terjadi fenomena permasalahan yang cukup menghambat, berupa keterlambatan kinerja, tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena sistem pengembangan karir karyawan kurang mendapatkan perhatian, karyawan kurang termotivasi untuk semangat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi (*Hard Skill*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik)”.

Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik? (3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik? (4) Apakah kompetensi (*hard skill*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik? Adapun tujuannya yaitu Untuk mengetahui pengaruh simultan motivasi kerja, pengembangan karir dan kompetensi (*hard skill*) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2018:308), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya dalam pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Adapun indikatornya antara lain: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Motivasi Kerja

Keitner & Kinicki (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang akan menyebabkan munculnya sebuah tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Barry (2012:150), motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan diri sendiri terhadap hubungan antara *effort performance* dan menyukai berbagai *outcome* dari tingkatan kinerja yang bervariasi. Sedangkan Hasibuan (2017:132) seseorang termotivasi dalam bekerja merupakan individu yang melihat bahwa pekerjaannya mencapai tujuan-tujuan pentingnya. Adapun indikator yang dimiliki motivasi kerja antara lain: (1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*), (2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*) (3) Kebutuhan Sosial (*Social Need*) (4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*) (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Need*).

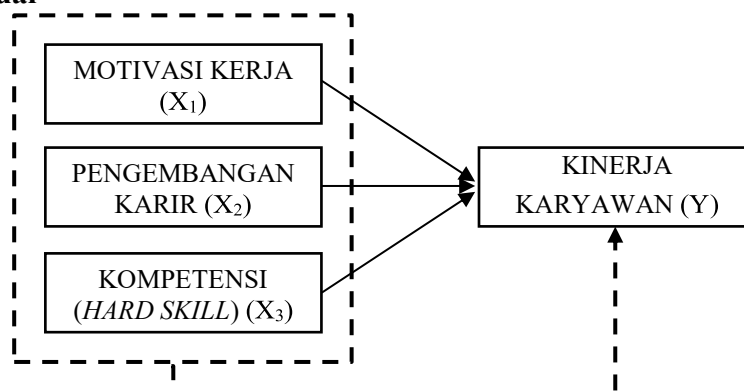
Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2017:203), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Selanjutnya Mangkunegara (2017:204) menambahkan bahwa pengembangan karir juga menjadi peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Adapun indikator yang dimiliki variabel pengembangan karir, antara lain: (1) Kejelasan karir (2) Pengembangan diri (3) Perbaikan mutu kinerja.

Kompetensi (*Hard Skill*)

Menurut Rivai (2016) Kompetensi merupakan bentuk karakteristik yang menjadi dasar dari individu yang berhubungan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi lazimnya diartikan sebagai keterampilan, kecakapan, kemampuan yang dari kata dasarnya adalah kompeten yang berarti cakap, mahir, bisa dan terampil. Sedangkan menurut Sinambela (2017) *Hard skill* merupakan hal dasar yang membantu seorang pekerja untuk mengembangkan pengetahuan secara cermat dalam suatu bidang. Adapun indikator yang dimiliki Kompetensi (*Hard Skill*) antara lain: (1) Pengetahuan (*knowledge*) (2) Pemahaman (*understanding*) (3) Kemampuan (*skill*) (4) Sikap (*attitude*) (5) Minat (*interest*).

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H₁ : Bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, kompetensi (*hard skill*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

H₂ : Bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

H₃ : Bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

H₄ : Bahwa kompetensi (*hard skill*) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil hasil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik yang berjumlah 259 karyawan. Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan teknik rumus Slovin. Dari perhitungan tersebut, maka sampel penelitian ini sebesar 157 responden (karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik) dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = *n*-2, dalam hal ini (*n*) adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*, demikian sebaliknya.

No.	Variabel	Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,811	0,1657	Valid
		X _{1.2}	0,816	0,1657	Valid
		X _{1.3}	0,786	0,1657	Valid
		X _{1.4}	0,727	0,1657	Valid
		X _{1.5}	0,821	0,1657	Valid
2.	Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.1}	0,878	0,1657	Valid
		X _{2.2}	0,786	0,1657	Valid
		X _{2.3}	0,866	0,1657	Valid
3.	Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X ₃)	X _{3.1}	0,841	0,1657	Valid
		X _{3.2}	0,833	0,1657	Valid
		X _{3.3}	0,795	0,1657	Valid
		X _{3.4}	0,820	0,1657	Valid
		X _{3.5}	0,821	0,1657	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,846	0,1657	Valid
		Y ₂	0,823	0,1657	Valid
		Y ₃	0,861	0,1657	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan tabel hasil pengujian tiap butir-butir instrument pada setiap variabel dinyatakan valid. Dimana seluruh hasil *r* hitung item instrumen pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari *r* tabel (0,1657).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.851	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0.794	Reliabel
Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X ₃)	0.880	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.796	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Dari hasil uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih besar dari 0.6. Dimana Masing-masing variabel memiliki nilai Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,851, Pengembangan Karir (X₂) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,794, Kompetensi (*Hard Skill*) (X₃) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,880, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach*

Alpha sebesar 0,796, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Variabel	Assymp Sig.	df	Sig
Motivasi Kerja (X_1)	0,209	157	0,000
Pengembangan Karir (X_2)	0,221	157	0,000
Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X_3)	0,208	157	0,000
Kinerja Karyawan (Y)	0,235	157	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi (*Asymp.Sig*) masing-masing sebesar 0,209(X_1), 0,221(X_2), 0,208(X_3), 0,235(Y) yang mana lebih besar dari 0.05. Maka residual data berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

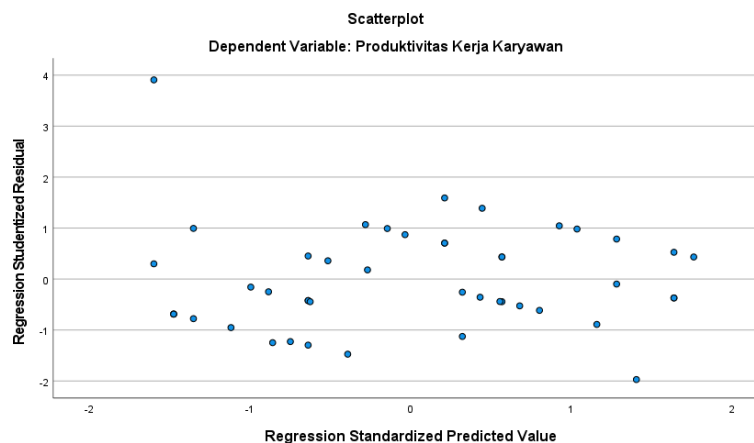
Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X_1)	0,197	5,070	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X_2)	0,121	8,288	Bebas Multikolinearitas
Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X_3)	0,104	9,607	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, maka dapat diketahui bahwa hasil analisis uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan masing Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas di dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dapat dilihat pada gambar tersebut terdapat pola-pola seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur.

Analisis Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,137	0,140		1,154	0,004
Motivasi Kerja (X_1)	0,240	0,091	0,159	2,059	0,003
Pengembangan Karir (X_2)	0,318	0,074	0,315	4,284	0,000
Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X_3)	0,379	0,050	0,594	7,515	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Pada tabel diatas menjelaskan hasil uji regresi linier berganda maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 0,137 + 0,240X_1 + 0,318X_2 + 0,379X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Y dalam penelitian ini yang akan diprediksi oleh variabel bebas atau variabel independen. Pada penelitian ini variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan yang akan diprediksikan hasilnya oleh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi (*Hard Skill*). Konstanta pada penelitian ini sebesar 0,137 yang artinya yaitu nilai estimasi dari Kinerja Karyawan. Nilai koefisien β_1 dari regresi Motivasi Kerja yaitu 0,240 yang berarti bahwa apabila variabel Motivasi Kerja baik, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien β_2 dari regresi Pengembangan Karir yaitu 0,318 yang berarti bahwa apabila variabel Pengembangan Karir baik, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Nilai koefisien β_3 dari regresi Kompetensi (*Hard Skill*) (X3) yaitu 0,379 yang berarti bahwa apabila variabel Kompetensi (*Hard Skill*) baik maka Kinerja Karyawan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya apabila variabel Kompetensi (*Hard Skill*) menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	525.072	3	175.024	460.701	.000 ^b
Residual	58.126	153	0.380		
Total	583.197	156			

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi (*Hard Skill*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan telah dapat diterima.

Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,137	0,140		1,154	0,004
Motivasi Kerja (X ₁)	0,240	0,091	0,159	2,059	0,003
Pengembangan Karir (X ₂)	0,318	0,074	0,315	4,284	0,000
Kompetensi (<i>hard skill</i>) (X ₃)	0,379	0,050	0,594	7,515	0,000

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil signifikan masing-masing variabelnya sebesar Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,003, Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,000, Kompetensi (*Hard Skill*) (X₃) sebesar 0,000, yang mana nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis secara parsial yang di ajukan dapat diterima.

Koefisien Determinasi *Adjusted R²*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.620	.605	1.123

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (*hard skill*), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer diolah tahun, 2023

Hasil uji koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,620. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Kompetensi (*Hard Skill*) (X₃) mampu memprediksi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 62% sedangkan 38% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi (*Hard Skill*) terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa variabel dependen adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya terdiri dari Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi (*Hard Skill*). Dari hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi (*Hard Skill*) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik

Dari hasil uji statistik dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. karyawan memiliki kemampuan yang handal untuk melaksanakan evaluasi pekerjaan, maka motivasi kerja yang dilakukan karyawan selama ini mampu dirasakan manfaatnya oleh karyawan dalam mendukung proses penyelesaian pekerjaan karyawan. Sehingga berdampak pada tingginya pemberian beban kerja (proporsi pekerjaan kepada pegawai). karyawan jarang mengevaluasi hasil dari pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa apabila Motivasi Kerja karyawan baik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik

Dari hasil hasil uji data dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bisa dijelaskan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. Dalam persepsi yang digambarkan dalam jawaban kuesioner dalam penelitian ini seperti halnya manajemen perusahaan memberikan informasi kejelasan karir karyawan pada setiap periodenya. Kejelasan karir yang dimaksud adalah informasi jabatan yang dapat diperoleh karyawan selama bekerja di perusahaan. Dalam hal lain, perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan program pelatihan untuk mengembangkan potensi dan bakat setiap karyawan. Hal ini tentu akan meningkatkan kualitas karyawan semakin baik. Hal ini membuktikan apabila Pengembangan Karir yang dimiliki karyawan perusahaan baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Pengaruh Kompetensi (*Hard Skill*) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik

Dari hasil uji statistik dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (*Hard Skill*) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan tingginya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan mendorong karyawan tersebut bekerja dengan optimal. Sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila Kompetensi (*Hard Skill*) pemimpin baik, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Bahwa Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi (*Hard Skill*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. (2) Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. (3) Bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik. (4) Bahwa Kompetensi (*Hard Skill*)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Polowijo Gosari Kabupaten Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang diarahkan kepada peneliti selanjutnya. Adapun saran yang diajukan (1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalkan *personal diss-trust*, *softskill*, ataupun komitmen. (2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner. (3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti kinerja karyawan menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Referensi

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kreitner dan Kinicki, (2017). *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior)*. Salemba Empat: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, P. S., Judge, T. A. 2018. *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *“Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)”*. Alfabeta: Bandung.

Moh. Nur Khumaini Khuluq* Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir*** Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA