

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT LOGIKREASI UTAMA MEDAN

Jessi¹, Imanuel Tarigan² dan Syawaluddin³

¹Alumni STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: Jessilim10@gmail.com

²Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: imanueltarigan1977@gmail.com

³Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

email: syawal73_liaw@yahoo.com

Abstract. *This research was conducted at PT Logikreasi Utama Medan. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Career Development and Competence on the Work Effectiveness of the employees of PT Logikreasi Utama Medan. The population numbered 35 employees while the sample in this study were: 35 employees. The sampling technique used is saturation sampling. Data collection techniques are the distribution of questionnaires, interviews and documentation studies. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The conclusion of the study is that simultaneously Career and Competency Development influences the Work Effectiveness of the employees of PT Logikreasi Utama Medan. Partially, Career Development influences the Work Effectiveness of the employees of PT Logikreasi Utama Medan. Partially, Competence influences the Work Effectiveness of employees of PT Logikreasi Utama Medan. The magnitude of the coefficient of determination seen from Adjusted R Square is: equal to 0.430 means Career Development and Work Competence can explain Employee Work Effectiveness of 43% and the remaining 57% is influenced by other variables outside of this study such as: Job Placement, Job Training, Job Promotion and so.*

Keywords: *Career Development, Competence, Work Effectiveness*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap untuk berkompetisi di dalam dunia bisnis mengharuskan memiliki manajemen yang efektif dan efisien dalam meningkatkan dan mendukung kinerja karyawan yang efektif. Perkembangan ekonomi yang cepat mengharuskan perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi

kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru yang masuk dalam bisnis yang dijalani. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten

dalam melaksanakan dan mengelola kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompetensi dalam bidangnya yang didukung oleh sumber daya yang ada dan pemberian motivasi yang tinggi dalam hal pengembangan karier karyawan dan upah yang memuaskan dapat mendorong karyawan mempunyai kinerja yang efektif di dalam perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah: memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkarier di dalam organisasinya. Pengembangan karier karyawan dimulai dari karyawan diberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Karyawan yang mampu berkarier baik di dalam organisasi perusahaan, maka karyawan mampu menunjukkan prestasi kerjanya yang baik. Jadi jelaslah bahwa manusia atau karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta sikap karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan, yang mana berperan besar dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya peningkatan pengetahuan, keahlian dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya diharapkan akan mengubah tingkah laku, supaya mampu

menghasilkan kinerja yang efektif.

Kompetensi yaitu: modal seorang karyawan yang diharuskan memiliki keterampilan dan pengetahuan, serta didukung dengan sikap karyawan itu sendiri berdasarkan pekerjaan yang dia miliki, sehingga tercapailah kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Keterampilan disini menjelaskan bahwa seorang karyawan mampu bekerja sesuai dengan apa yang dia miliki, dapat terampil dalam menyelesaikan tugasnya, begitupun dengan pengetahuan karyawan yang harus dimiliki dan dikuasai setiap individu. Kompetensi adalah: suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

PT Logikreasi Utama Medan adalah: sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat IT. Pada PT Logikreasi Utama Medan agar aktivitas atau kegiatan operasional berjalan dengan baik perusahaan membagi beberapa divisi sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan teratur

Berdasarkan *Survey* awal bahwa terdapat penurunan efektivitas kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan yang terlihat tingkat pelanggaran aturan perusahaan yang semakin tinggi seperti: keterlambatan, ketelitian dalam bekerja mengalami penurunan seperti: kesalahan dalam penginputan data ke dalam program dan sebagainya.

Faktor pengembangan karier karyawan PT Logikreasi Utama Medan juga berpengaruh dalam menurunnya efektivitas kerja karyawan. PT Logikreasi Utama Medan kurang memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk berkarier di dalam organisasinya terlihat dari perusahaan kurang memperhatikan jenjang karier karyawan seperti: promosi jabatan jarang terlaksana. Promosi jabatan akan dilakukan perusahaan pada saat terjadi adanya karyawan yang *resign* baru terjadi peningkatan jabatan karyawan. Padahal dengan adanya pengembangan karier di dalam perusahaan ini mampu mendorong karyawan untuk mencapai prestasi kerja. Selain itu, pengembangan karier juga dapat terlaksana dengan adanya *training* dan pengembangan karyawan. Pada prakteknya, pelatihan yang terlaksana di dalam perusahaan hanya berupa pemberian seminar untuk beberapa karyawan yang terpilih oleh atasan. Pengembangan di dalam perusahaan ini tidak ada. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan kurang memberikan pengembangan karier bagi karyawan yang bekerja. Karyawan yang mampu berkarier baik di dalam organisasi perusahaan, maka karyawan mampu menunjukkan kinerjanya yang baik namun kenyataan yang terjadi di perusahaan adalah: karyawan, perusahaan tidak mengalami perkembangan sehingga karier karyawan masih rendah. Karyawan malah tidak mengembangkan karier yang mereka miliki sebelumnya. Permasalahan pengembangan karir ini menyebabkan karyawan belum efektif dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya yang terlihat dari tindakan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan yang berlaku.

Berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan masih ada permasalahan dalam keterampilan kerja karyawan, yaitu: menurunnya keterampilan kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga menyebabkan terhambatnya proses produksi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dengan adanya pelatihan, peserta dapat meningkatkan kompetensi, salah satunya keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pengetahuan yang ada, jika pelatihan dan kompetensi berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dan karyawan itu sendiri, maka efektif kerja karyawan akan optimal. Akibat kompetensi kerja karyawan yang belum mendukung karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan menyebabkan karyawan bekerja tidak efektif sehingga menyebabkan karyawan kurang inisiatif dalam melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat serta optimal dan penurunan semangat kerja karyawan dalam bekerja efektif dan efisien

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karier

Menurut Badriyah (2015:193), pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis pada masa mendatang. Setiap perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya pada masa depan bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif karena perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

Menurut Hamali (2016:153), "Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan usia akan menjadi semakin matang."

Menurut Fajar dan Heru (2015:128), "Pengembangan karier merupakan salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut."

Menurut Mangkunegara (2017:77),

“Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan karier secara maksimum.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karir karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:166-168), ada lima faktor yang akan memengaruhi baik tidaknya karier seseorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karier yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut adalah:

1. Sikap atasan dan rekan sekerja
2. Pengalaman
3. Pendidikan
4. Prestasi
5. Faktor Nasib

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:271), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut Fahmi (2016:40), “Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.”

Menurut Priansa (2016:254), “Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan

kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.”

Menurut Sedarmayanti (2015:126), “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan.”

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya serta sebuah pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya.

Menurut Moehariono (2016:14), dalam setiap individu seseorang terdapat beberapa karakteristik kompetensi yang terdiri atas :

1. Watak (*traits*)
2. Motif (*motive*).
3. Bawaan (*self concept*).
4. Pengetahuan (*knowledge*)
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*).

Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Abidin (2015:69), Efektivitas merupakan wujud kemampuan untuk mendayagunakan sesuatu secara tepat sesuai dengan standar yang jelas dan dapat diterima secara universal. Dalam konteks ini, efektivitas menunjukkan taraf mencapai tujuannya secara ideal, taraf efektivitasnya dapat dinyatakan dengan ukuran yang agak pasti.

Menurut Torang (2016:99), “Konsep efektivitas sangat bergantung pada cara organisasi mengeksploitasi lingkungan tujuan organisasi. Efektivitas juga dapat ditentukan oleh struktur kekuasaan, pola hubungan kekuasaan, cara pengawasan, kinerja pegawai, dan produktivitas.”

Menurut Sutrisno (2016:144),

“Efektivitas individu menekankan hasil kerja karyawan atau anggota tertentu dari organisasi. Tugas yang harus dilakukan biasanya ditetapkan sebagai bagian dari pekerjaan atau posisi dalam organisasi.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya di dalam perusahaan dengan tepat serta sesuai dengan standar jelas pekerjaan yang berlaku.

Menurut Priansa (2016:84), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sesuai dengan deskripsi jabatan adalah :

1. *Span of knowledge distance*
2. *Span of time/ flectime/ flectiyear*s
3. *Span of energy/value f mix work force*
4. *Span of attention*
5. *Span of personality*
6. *Span of ability*

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah PT Logikreasi Utama Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.12 Medan dan waktu penelitian mulai dari bulan September 2019 sampai dengan April 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang. Sampel yang diambil adalah seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 34 orang karyawan. Teknik sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan

data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner di bagikan kepada karyawan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.
3. Studi pustaka
Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian
4. Studi dokumentasi
Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu berupa hasil jawaban responden yang akan diolah secara statistik menggunakan program SPSS.

Sumber data ada dua jenis yaitu :

1. Sumber primer
Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber sekunder
Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria uji validitas sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka valid
 2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid
- Kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak

reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.”

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorov smirnov* yaitu :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Sedangkan untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.”

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis

penelitian adalah analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Efektivitas Kerja Karyawan

X₁ : Pengembangan Karir

X₂ : Kompetensi Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi variabel bebas

e : *Term of erro*

Metode Penelitian mengungkapkan cara-cara yang digunakan dalam proses penelitian atau metode penyelesaian terhadap analisis data yang sesuai

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Semakin baik. Namun perlu diperhatikan juga bahwa setiap penambahan variabel bebas ke dalam model akan selalu meningkatkan nilai R², sehingga nantinya bisa terjadi kesalahan interpretasi dalam menentukan model regresi terbaik. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai R² tinggi dengan jumlah variabel bebas minimal.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₃ diterima

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F

adalah :

- Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan H1,2 ditolak
- Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1,2 diterima

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Logikreasi Utama yang mulai berkiprah sejak Agustus 1987, telah berhasil membuktikan dirinya sebagai perusahaan dengan reputasi membanggakan, baik dalam bisnis penjualan personal komputer, maupun dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya, dan juga berkembang sampai ke *System Integrator* yang berawal dari pengalaman bisnis dan rasa peduli perusahaan terhadap perkembangan teknologi komputer.

peningkatan, maka Efektivitas Kerja Karyawan sebesar 1,659 satuan.

2. Koefisien regresi Pengembangan Karir sebesar 0,336 Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Pengembangan Karir, maka Efektivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,336 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi Kompetensi Kerja Produk sebesar 0,768 Setiap terjadi peningkatan sebesar satu satuan untuk variabel Kompetensi Kerja maka Efektivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,768 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 10. di bawah ini :

Coefficients^a

	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
(Constant)	1.659	3.406	.487	.630
Pengembangankarir	.336	.125	2.696	.011
Kompetensikerja	.768	.175	4.389	.000

A. Dependent variable: efektivitaskerja

Tabel 1. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 1,659 + 0,336 \text{ Pengembangan Karir} + 0,768 \text{ Kompetensi Kerja} + e$$

1. Konstanta sebesar 1,659
Apabila Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja tidak mengalami

Tabel 2.Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.430	4.661

A. Predictors: (constant), kompetensikerja, pengembangankarir

B. Dependent variable: efektivitaskerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel 2. bahwa *Adjusted R Square* adalah : sebesar 0.430 berarti Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja dapat menjelaskan Efektivitas Kerja Karyawan sebesar 43% dan sisanya 57% (100-43) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti : Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, Promosi Kerja dan sebagainya

Tabel 3. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	601.493	2	300.747	13.842	.000 ^b
Residual	695.250	32	21.727		
Total	1296.743	34			

a. dependent variable: efektivitaskerja
predictors: (constant), kompetensikerja, pengembangankarir

Sumber: Hasil Penelitian, 2020(data diolah)

Nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama = $k-1 = 3-1=2$ dan derajat bebas kedua = $n-k = 35-3= 32$ adalah : 3,29. Hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (13,842) > F_{\text{tabel}} (3,29)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima yaitu : Pengembangan Karir karyawan dan Kompetensi Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, menginterpretasikan penemuan secara logis, mengaitkan dengan sumber rujukan yang relevan.

Setiap tabel atau gambar diberi nomor urut, judul, yang sesuai dengan isi tabel dan gambar, dan sumber kutipan jika ada. Sumber kutipan ditulis di bawah gambar atau tabel, jenis huruf Times New Roman ukuran 10. Judul tabel ditulis di atas tabel dan judul gambar ditulis di bawah gambar. Tabel atau

gambar harus diletakkan di dalam *body text* dan memenuhi standar untuk dicetak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial Pengembangan Karir karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan.
2. Secara parsial Kompetensi Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan.
3. Secara simultan Pengembangan Karir karyawan dan Kompetensi Kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Logikreasi Utama Medan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini yakni :

1. Dengan meningkatkan perbaikan sistem pengembangan karir karyawan yang lebih sering diadakan agar karyawan dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan memaksimalkan pekerjaannya sehingga dapat berjalan efektif dan efisien. Kemudian merancang sistem pengembangan karir yang efektif yang dapat menciptakan keadilan bagi karyawan yang terpilih untuk dapat mengembangkan karir maupun kemampuannya.
2. Meningkatkan kompetensi kerja karyawan dengan cara menempatkan karyawan di dalam perusahaan sesuai

dengan pengalaman dan pendidikan karyawan agar karyawan lebih dapat berkembang dan lebih mudah memahami pekerjaannya dengan cepat sehingga melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

3. Meningkatkan efektivitas kerja karyawan dengan cara memperbaiki pengembangan karir yang berupa lebih adil dalam menentukan karyawan yang menerima pengembangan karirnya di dalam perusahaan yang berdasarkan pencapaian dan kelayakan karyawan yang menjadi dasar terpilihnya karyawan dan meningkatkan kompetensi kerja dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki kompetensi kerja karyawan yang bermanfaat agar karyawan bekerja dengan cepat dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf. 2015. *Manajemen Komunikasi: Filosofi, Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Budihardjo, Muhammad. 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Edison, Emron Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar Siti, Al, Heru Tri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate : Dengan Program*. Semarang: PT Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Ari. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto Budi. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta, Mediakom.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk*

Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

_____. 2015. *Metodologi Penelitian : Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang. 2016. *Teori, Kuesioner, Alat dan Analisa Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing).

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi & Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Yuniarsih, Tujutju, Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta