PENGARUH KOMPETENSI, REWARD DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PARAGON TECHONLOGY AND INNOVATION JATAKE 1 KOTA TANGERANG

Arif Rahman Hakim¹, Eko Trianto², Bambang Mardisentosa³
arifrahmanhakim2029@gmail.com¹, etrianto@unis.ac.id², bmardi@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Reward, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Paragon Technology and Innovation, Jatake 1 Kota Tangerang. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diisi oleh 78 responden dengan menggunakan Probability Sampling rumus slovin. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS 22.0. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung 2,064 > t-tabel 0,225 dan signifikansi 0,043 < 0,05 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,546 > t-tabel 0,225 dan signifikansi 0,013 < 0,05 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Pengembangan Karir juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 11,208 > t-tabel 0,225 dan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Secara simultan, Kompetensi, Reward, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung 51,060 > F-tabel 2,73 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation Kota Tangerang berdasarkan hasil analisis yang dilakukan.

Kata Kunci: Kompetensi, Reward, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Competence, Reward, and Career Development on Employee Performance at PT Paragon Technology and Innovation, Jatake 1, Tangerang City. The data collection method was carried out through questionnaires filled out by 78 respondents using a Probability Sampling. Data analysis used validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) tests with the help of SPSS 22.0. Competence has a positive and significant influence on employee performance, evidenced by the calculated t-value of 2.064 > t-table 0,225 and a significance of 0.043 < 0.05 so that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Reward has a positive and significant influence on employee performance with a t-count value of 2.546 > t-table 0,225 and a significance of 0.013 < 0.05 so that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Career Development also shows a positive and significant influence on employee performance with a t-count value of 11.208 > t-table 0,225 and a significance of 0.000 < 0.05 so that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. Simultaneously, Competence, Reward, and Career Development have a significant influence on employee performance, with an F-count value of 51.060 > F-table 2.73 and a significance of 0.000 < 0.05. This indicates that the alternative hypothesis (H_a) is accepted and the null hypothesis (H_0) is rejected. This indicates a significant influence together of the three variables on employee

performance at PT Paragon Technology and Innovation Kota Tangerang based on the results of the analysis conducted.

Keywords: *Competence, Reward, Career Development, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan Faktor-faktor kunci yang krusial untuk mencapai tujuan tertentu seringkali berada di luar lingkup manajemen tradisional. Meskipun demikian, tujuan inti manajemen adalah mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, baik manusia maupun lainnya, secara efektif dan efisien demi tercapainya sasaran yang ditetapkan. Penting untuk digarisbawahi bahwa keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus sangat dihargai. MSDM tidak boleh lagi dipandang sebagai objek atau barang mati yang bisa diperlakukan sembarangan oleh atasan. Sebaliknya, SDM adalah individu yang memiliki kebutuhan dan keinginan, sehingga memerlukan perhatian dan perlakuan yang baik dari pimpinan. Dengan cara ini, performa sumber daya manusia dapat mengalami peningkatan yang signifikan, memberikan sumbangan besar terhadap tercapainya tujuan organisasi. (Septiani, 2022).

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memenuhi standar yang ditetapkan organisasi dalam melaksanakannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi tujuan utama bagi setiap perusahaan karena memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian sebelumnya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk kompetensi, reward, dan pengembangan karir. Studi yang dilakukan oleh (Nompo & Pandowo, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Setelah melaksanakan observasi secara langsung oleh salah satu karyawan PT. Paragon yaitu Muhammad Herdiansyah menyampaikan bahwa Permasalahan yang sering muncul pada kinerja karyawan PT. Paragon yaitu kurangnya motivasi kerja akibat beban kerja tinggi dan kurang apresiasi, yang dapat produktivitas karyawan yang lebih rendah .produktivitas Selain tambahan,itu komunikasi yang kurang efektif antaraantara atasan dan bawahan juga dapat atasandampak negatif Danpekerjaan tim secara menyeluruh .bawahan juga dapat memberikan dampak negatif terhadap pekerjaan tim secara menyeluruh. Ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh (Nainggolan et al., 2024) yang mengungkapkan bahwa penawaran insentif dan penghargaan yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk meraih prestasi yang lebih baik. Kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Lumanauw, 2022) Kompetensi merupakan Karakteristik utama seorang pekerja adalah kemampuannya untuk bersikap tanggap dan jeli , mampu membuat generalisasi terhadap situasi apa pun yang dihadapi , dan sangat pendiam dalam perkataannya sendiri. Setiap individu telah mengembangkan seperangkat keterampilan yang unik ,keterampilan yang Namun, namun keterampilan ini saling menghambat, karena setiap orang mengakui atau tidak mengakui keterampilan tersebut.keterampilan ini merupakan hambatan bagi satu sama lain, karena masing - masing orang mengakui atau tidak mengakui keterampilan tersebut.

Penghargaan mempunyai pengaruh dampak negatif padaterhadap prestasi kerja karyawan , oleh karena itu apabila prestasi kerja karyawan sesuai dengan harapannya maka karyawan'kerja karyawan juga akan meningkat .prestasi kerja , oleh karena itu apabila prestasi kerja karyawan sesuai dengan harapannya maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Menurut (Nainggolan et al., 2024) Reward adalah jenis kompensasi atau insentif yang diberikan oleh suatu bisnis sebagai respons terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Humaira et al., 2020) Program pengembangan karyawan diprioritaskan bagi staf senior untuk merevitalisasi motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, program ini juga bertujuan untuk mengasah dan meningkatkan kapabilitas karyawan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Masalah yang mungkin timbul terkait pengaruh kompetensi, reward, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation mencakup bagaimana perusahaan memastikan ketiga faktor ini berjalan seimbang dan efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, tantangannya adalah karyawan masih belum benar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri.

Fenomena yang tidak selaras dengan urgensi kinerja karyawan juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang konsisten. Terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian (Nompo & Pandowo, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rismawati et al., 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Pancasasti et al., 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nompo & Pandowo, 2020) Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Liana, 2024) Reward berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Suci et al., 2021) Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reward tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh (Nompo & Pandowo, 2020) dalam penelitiannya mengidentifikasi bahwa pengembangan karir yang terstruktur dan berkelanjutan juga memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Lumanauw, 2022) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Suhartini & Pebrianti, 2024) membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data Penelitian

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020) Studi ini didasarkan pada pendekatan positivistik dengan menitikberatkan analisis terhadap kelompok populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui penggunaan alat ukur penelitian, menghasilkan informasi Data yang digunakan bersifat kuantitatif atau statistik, kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam riset ini, kami menggunakan metode kuantitatif. Ini berarti kami akan menganalisis data numerik untuk memahami bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, lalu memvalidasi hipotesis yang telah kami buat.

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi adalah keseluruhan cakupan atau kelompok yang menjadi target generalisasi penelitian. Ini mencakup objek atau subjek apa pun yang memiliki jumlah dan ciri-ciri spesifik yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti, kemudian dari hasil penelitian tersebut ditariklah kesimpulan. Dengan kata lain, populasi tidak hanya merujuk pada individu, tetapi juga bisa berupa benda, peristiwa, atau fenomena alam lainnya. Populasi tidak hanya merujuk pada jumlah individu dalam objek atau subjek penelitian, tetapi juga mencakup keseluruhan karakteristik dan sifat yang

melekat pada mereka. Dalam konteks ini, populasi yang diteliti di PT. Paragon Technology and Innovation Jatake 1 berjumlah 350 orang (N = 350). Menurut (Sugiyono, 2020) Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang luas, yang tetap merepresentasikan karakteristik keseluruhan populasi. Ini menjadi pilihan efektif ketika keterbatasan sumber daya seperti biaya, waktu, atau tenaga peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, maka dengan menggunakan rumus slovin 10% menjadi 78 responden/ karyawan yang di jadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik Probability Sampling digunakan untuk memastikan bahwa seluruh anggota populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih sebagai sampel, sehingga menjamin representativitas dan keadilan dalam proses pengambilan sampel. Metode pengumpulan data merupakan cara atau strategi yang digunakan oleh peneliti guna memperoleh data atau informasi yang diperlukan untuk menunjang kelancaran proses penelitian. Teknik-teknik yang digunakan dalam studi ini meliputi wawancara, studi pustaka dan kuesioner dengan skala likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPETENSI	78	15	25	20.76	2.559
REWARD	78	15	25	21.44	2.484
PENGEMBANGAN_KARIR	78	8	25	21.05	2.887
KINERJA_KARYAWAN	78	15	25	21.58	2.551
Valid N (listwise)	78				

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Penelitian yang melibatkan 78 responden dengan mengisi kuesioner berskala likert 1 sampai 5 sebanyak 20 pernyataan. Data yang didapatkan dari responden, tidak ada data yang missing. Nilai mean dari jawaban dengan rata-rata skor 20.00- 22.00. Maka disimpulkan indikator tersebut, termasuk dalam kategori baik dan sangat baik.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No.Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0.805	0,187	Valid
	2	0.627	0,187	Valid
	3	0.538	0,187	Valid
	4	0.760	0,187	Valid
	5	0.576	0,187	Valid
Reward (X2)	1	0.761	0,187	Valid
	2	0.627	0,187	Valid
	3	0.586	0,187	Valid
	4	0.746	0,187	Valid

	5	0.672	0,187	Valid
	1	0.682	0,187	Valid
	2	0.757	0,187	Valid
Pengembangan	3	0.596	0,187	Valid
Karir (X3)	4	0.755	0,187	Valid
	5	0.776	0,187	Valid
	1	0.624	0,187	Valid
	2	0.693	0,187	Valid
Kinerja	3	0.804	0,187	Valid
Karyawan (Y)	4	0.675	0,187	Valid
	5	0.686	0,187	Valid

Hasil analisis validitas Pearson mengindikasikan bahwa variabel keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, sistem merit serta kondisi kerja, dan performa karyawan dianggap valid. Hal ini disebabkan karena nilai r yang dihitung lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel yang sebesar 0,187.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,662	Reliabel
<i>Reward</i> (X2)	0,696	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,762	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.738	Reliabel

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Berdasarkan uraian pada tabel sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pengujian reliabilitas menunjukkan hasil yang dapat diandalkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dari variabel X1, X2, X3, dan Y yang semuanya berada di atas angka 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		
Normal	Mean	,0000000
Parametersa,b	Std. Deviation	1,14068942
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,051
	Negative	-,055
Test Statistic		.055

Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

c Lilliefors Significance Correction.

d This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov satu sampel, distribusi data penelitian ini adalah normal. Ini terlihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Tabel 5. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	11.485	1.305		8.801	.001		
	KOMPETENSI	.121	.059	.225	2.064	.043	.983	1.018
	REWARD	.133	.052	.275	2.546	.013	.947	1.056
	PENGEMBANGAN KARIR	.485	.043	.806	5.175	.000	.960	1.042

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Tidak ada multikoleniaritas antara variabel independen dalam model regresi ini, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 5. Nilai toleransi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,983 kurang dari 0,10, nilai toleransi variabel Reward (X2) sebesar 0,947 kurang dari 0,10, dan nilai toleransi variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0,960 kurang dari 0,10.

Namun, nilai VIF untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 1.018 kurang dari 10,0, nilai VIF untuk variabel Reward (X2) sebesar 1,056 kurang dari 10,0, dan nilai VIF untuk variabel pengembangan karir (X3) sebesar 1,042 kurang dari 10,0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas di antara variabel independen dalam model regresi itu.

Uji Heteroskendastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskendastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.885	2.082		1.385	.170
	KOMPETENSI	.079	.060	.150	1.325	.189
	REWARD	-.094	.063	-.171	-1.489	.141
	PENGEMBANGAN_KARIR	-.042	.054	-.090	-.783	.436

a. Dependent Variable: abs_RES

Berdasarkan hasil Uji Glejser yang disajikan pada Tabel 6, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,189, variabel Reward (X2) sebesar 0,41, dan variabel Pengembangan karir (X3) sebesar 0,436. Dalam konteks pengambilan keputusan uji Glejser, jika nilai Sig. > 0,05, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, karena seluruh nilai Sig. variabel independen (X1,

X2, dan X3) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Ini berarti varians dari residual adalah konstan atau homogen, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Hasil ini penting karena mengindikasikan bahwa estimasi model regresi yang dihasilkan adalah efisien dan tidak bias, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.485	1.305		8.801	.001
KOMPETENSI	.121	.059	.225	2.064	.043
REWARD	.133	.052	.275	2.546	.013
PENGEMBANGGAN_KARIR	.485	.043	.806	5.175	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompetensi thitung = 2,064 dibandingkan dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 5% sehingga nilai $a = 0,5$ $df = n - k - 1 = 78 - 3 - 1 = 74$. Dengan tingkat 0,05% atau 5%, ttabel bernilai 0,225, dan nilai thitung lebih kecil daripada ttabel ($2,064 > 0,225$), dan nilai signifikan $0,043 < 0,05$. Dengan demikian, variabel keseimbangan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Dengan taraf kepercayaan 5%, variabel reward thitung = 2,546 dibandingkan dengan ttabel. Nilai $a = 0,5$, $df = n - k - 1 = 78 - 3 - 1 = 74$, jadi nilai ttabel 0,225 dengan tingkat 0,05% atau 5%, sehingga nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,546 > 0,222$), dan nilai signifikan $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor reward berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Dengan taraf kepercayaan 5%, variabel pengembangan karir adalah thitung = 11,208 dibandingkan dengan ttabel. Nilai $a = 0,5$, $df = n - k - 1 = 78 - 3 - 1 = 74$, jadi nilai thitung lebih besar dari ttabel ($11,208 > 0,225$), dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengembangan karir berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	251,493	3	83,831	51,060	,000 ^b
Residual	121,494	74	1,642		
Total	372,987	77			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGGAN_KARIR, REWARD, KOMPETENSI

Hasil uji F mengindikasikan bahwa nilai Fhitung untuk model mencapai 51,060 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai Ftabel pada tingkat $a = 5\%$ dengan $df = n - k - 1 = 78 - 3 - 1 = 74$, menghasilkan Ftabel sebesar 2,49. Karena nilai signifikan 0,000 lebih kecil

dari 0,05, terlihat bahwa Fhitung lebih tinggi dari Ftabel ($51,060 > 2,73$). Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kompetensi, reward dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821a	,674	,661	1,281

a Predictors: (Constant), PENGEMBANGGAN_KARIR, REWARD, KOMPETENSI

Sumber : Olah Data Peneliti Tahun 2025

Bahwa nilai $R^2 = 0,674$, sehingga penghitungan $0,821 \times 0,821 = 0,674 \times 100\% = 67,4\%$ digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi, reward dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4% dan 32,6% yang tersisa dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Pertama, Hasil uji-t menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovatio. Ini terbukti dengan nilai t-hitung sebesar $2,064 > t$ -tabel 0,225, serta nilai signifikansi $0,043 > 0,05$ Dengan demikian, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kedua, Hasil uji-t menunjukkan bahwa Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation. Ini terbukti dengan nilai t-hitung sebesar $2,546 > t$ -tabel 0,225, serta nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ Dengan demikian, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh antara variabel reward (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ketiga, Hasil uji-t menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation. Ini terbukti dengan nilai t-hitung sebesar $11,208 > t$ -tabel 0,225, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Dengan demikian, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Keempat, Hasil uji-F menunjukkan bahwa secara simultan, Pengembangan Karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini terbukti dengan nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05 dan nilai F-hitung sebesar 51,060 F-tabel 2,73. Dengan demikian, (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Maka dari itu terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X_1), reward (X_2), dan pengembangan karir (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Saran Untuk Perusahaan

Pertama, Mengingat bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, PT Paragon Technology and Innovation perlu memperkuat dan mengoptimalkan program-program pengembangan kompetensi yang ada. Ada kemungkinan bahwa program pelatihan yang dijalankan sudah relevan dengan kebutuhan aktual pekerjaan, efektif dalam meningkatkan keterampilan yang berdampak pada kinerja,

dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Perusahaan dapat terus melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam, melibatkan karyawan dalam penentuan jenis pelatihan, dan memastikan bahwa hasil pelatihan dapat diaplikasikan langsung dalam pekerjaan sehari-hari untuk memaksimalkan dampak positifnya.

Kedua, Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan pentingnya sistem reward yang efektif. PT Paragon Technology and Innovation disarankan untuk terus menjaga dan bahkan meningkatkan kualitas sistem reward yang diterapkan, baik itu reward finansial (seperti bonus, insentif, atau kenaikan gaji) maupun non-finansial (seperti pengakuan, promosi, atau kesempatan pengembangan diri). Pastikan sistem reward transparan, adil, dan didasarkan pada kinerja yang terukur untuk memotivasi karyawan secara maksimal.

Ketiga, Pengembangan karier terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam perusahaan. PT Paragon Technology and Innovation harus terus berinvestasi dalam program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, seperti program mentorship, rotasi pekerjaan, pelatihan kepemimpinan, atau jalur promosi yang transparan. Memberikan visi yang jelas mengenai jenjang karier akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan pada akhirnya, kinerja karyawan.

Keempat, Meskipun kompetensi secara tunggal tidak signifikan, reward dan pengembangan karier terbukti sangat penting. PT Paragon Technology and Innovation disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih terintegrasi. Prioritaskan pada penguatan sistem reward dan pengembangan karier sebagai pilar utama untuk mendorong kinerja. Namun, bukan berarti kompetensi dapat diabaikan. Pastikan bahwa program pengembangan kompetensi di masa depan didesain untuk mendukung tujuan reward dan pengembangan karier, sehingga ada sinergi yang mendorong kinerja karyawan secara holistik.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

Penelitian ini bisa ditingkatkan dengan menyoroti pada pengaruh Kompetensi, Reward dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif yang menguji bagaimana interaksi antara variabel-variabel ini, serta faktor-faktor dapat berdampak pada kinerja karyawan di PT Paragon Technology and Innovation.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Ghaffar, A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tatan Sukwika dan Dicky Firmansyah (ed.); Vol. 20)*.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Hutahaean, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Deli Medan. *Journal Ilmiah Simantek*, 4(3), 76–84.
- Liana, Y. (2024). Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai

- Variabel Intervening. 5(01), 17–34.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nainggolan, H., Anhar, B., & Wulandari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Hotel Maxone Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 151–160. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.427>
- Nompo, V. G. E., & Pandowo, M. H. C. (2020). Pengaruh Reward , Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado The Effect Of Reward , Punishment And Work Discipline On Employee Performance At Pt . Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Pancasasti, R., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2023). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 05(2), 170–185.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rudiansyah, Hazmanan, & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Septiani, E. (2022). Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 9–16. <https://doi.org/10.61083/ebisma.v2i2.12>
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., Sanjaya, V. F., Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) The Influence Of Motivation , Reward , And Punishment On Employee Performance (Case Study Of Puspita Beauty Clinic In Bandar Lamp. 7(1), 57–66.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian manajemen* (M. P. Setiyawami, SH (ed.); 8th ed.). ALFABETA, CV.
- Suhartini, S., & Pebrianti, L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 2(2), 39–53. <https://doi.org/10.30656/jumpa.v2i2.8095>
- Wulandari, A. S., Fauzi, A., & Sudiantini, D. (2024). Pengaruh Reward, Punishment, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 209–222.