



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
*STARTUP SAYUR BOX***

SKRIPSI

Avia Anggreani

1602025074

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
*STARTUP SAYUR BOX***

SKRIPSI

Avia Anggreani

1602025074

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *STARTUP* SAYUR BOX”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 31 Maret 2021
Yang Menyatakan



(Avia Anggreani)
NIM 1602025074

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *STARTUP* SAYUR BOX**


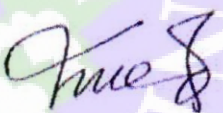
NAMA : **AVIA ANGGREANI**

NIM : **1602025074**

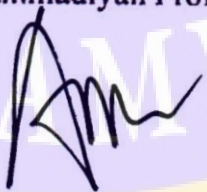
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Nur Hadiyazid Racman, S.Si., M.M.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul:

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *STARTUP*.
SAYUR BOX**

Yang disusun oleh:

Avia Anggraeni

1602025074

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 31 Juli 2021

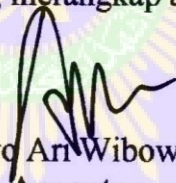
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



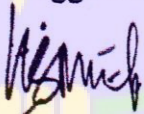
(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M)

Anggota :




(Eti Rochaeti, S.E., M.M)

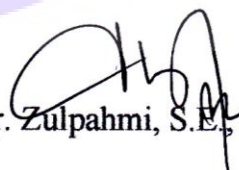
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

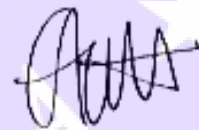
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Avia Anggreani
NIM : 1602025074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup Sayur Box”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 28 Mei 2021
Yang menyatakan



(Avia Anggreani)

ABSTRAK

Avia Anggreani (1602025074)

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN STARTUP SAYUR BOX

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Kompetensi* dan *Kinerja Karyawan* terhadap *Pengembangan Karir* Karyawan di perusahaan Sayur box. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 Karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin, dengan taraf kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil regresi path, dalam koefisien jalur Hasil dari koefisien Jalur yang (I) menyatakan bahwa dapat diketahui nilai signifikan dari kedua variabel X_2 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel X_2 berpengaruh terhadap X_1 . Besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *summary* adalah sebesar 0,302 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_2 terhadap X_1 adalah sebesar 0,302. Hasil dari koefisien jalur yang (II) menyatakan bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu $X_2 = 0,00$ $X_1 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05 kesimpulan bahwa regresi X_2 , X_1 berpengaruh koefisien terhadap Y besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *summary* adalah sebesar 0,405 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_2 dan X_1 terhadap Y sebesar 0,405 % sementara untuk nilai $e1 = \sqrt{(1-0,405)} = 0,7713$. Dan hasil dari koefisien jalur yang (I) dan (II) maka kita gabungkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap x_1 dengan koefisien jalur (0,314) di lihat dari *standardized coefficients* , dan pada regresi jalur yang ke (II) X_2 (0,228) dan X_1 (0,273) berpengaruh terhadap koefisien jalur Y ($e1=0,7713$) dan dari regresi tersebut maka kita gabungkan analisis path bahwa X_2 berpengaruh terhadap X_1 dengan koefisien jalur (0,302), dan X_1 (0,273) X_2 (0,228) berpengaruh terhadap koefisien jalur Y ($e1=0,7713$) . Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada Perusahaan Sayur box agar memperhatikan kompetensi dan pengembangan karir karywan nya karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak kepada produktifitas yang dapat memajukan perusahaan.

ABSTRACT

Avia Anggreani (1602025074)

THE EFFECT OF COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN STARTUP COMPANIES SAYUR BOX

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Competence, Career Development, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Employee Competence and Performance on Employee Career Development at Sayur box company. In this study using a questionnaire method. The population in this study were 80 employees. The sampling technique used in this study was the Slovin technique, with a tolerable error rate of 5%. The data collection technique used a questionnaire and its measurement used a Likert scale. Based on the results of path regression, in the path coefficient The results of the path coefficient (I) state that it can be seen that the significant value of the two variables X2 0.000 is smaller than 0.05. This result concludes that regression model 1, namely variable X2 has an effect on X1. The value of R2 or R Square contained in the summary table is 0.302, this shows that the contribution of the influence of X2 to X1 is 0.302. The result of the path coefficient (II) states that the significant value of the three variables, namely X2 = 0.00 X1 = 0.000 is smaller than 0.05, the conclusion is that the regression X2, X1 has a coefficient effect on Y, the magnitude of the R2 or R Square values contained in the table The summary is 0.405, this shows that the contribution of X2 and X1 to Y is 0.405% while the value of $e1 = \sqrt{1 - 0.405} = 0.7713$. And the results of the path coefficient (I) and (II) then we combine that X2 affects x1 with the path coefficient (0.314) seen from the standardized coefficients, and the path regression to (II) X2 (0.228) and X1 (0.273) affects the Y path coefficient ($e1 = 0.7713$) and from the regression we combine path analysis that X2 affects X1 with path coefficient (0.302), and X1 (0.273) X2 (0.228) affects the Y path coefficient ($e1 = 0.7713$). Therefore, researchers advise the Sayur box Company to pay attention to the competence and career development of its employees because it will affect employee performance which has an impact on productivity that can advance the company.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Startup Sayur box**”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak sekali kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. Ketua Program Studi Manajemen sekaligus selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
5. Bapak Nur Hadiyazid Rachman, S.Si., M.M., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
7. Kedua orang tua dan seluruh keluarga atas do'a dan dukungan moril maupun materil yang diberikan pada penulis.

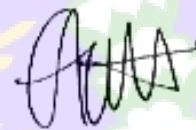
8. Kepada DIRI SENDIRI atas semangatnya walaupun hampir depresi karna masalah yang bersamaan Alhamdulillah wasyukurilah selesai.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, Mei 2021

Penulis



(Avia Anggreani)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Pengertian Startup dan E-commerce	25
2.2.1.1 Pengertian Startup	26
2.2.1.2 Pengertian E-commerce	27
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.2.2 Aktivitas Sumber Daya Manusia	28

2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	29
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.2	<i>Faktor-Faktor Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.3.3	<i>Indikator Kinerja</i>	35
2.2.3.4	<i>Dimensi Kinerja</i>	36
2.2.4	<i>Kompetensi</i>	37
2.2.4.1	<i>Pengertian Kompetensi</i>	37
2.2.4.2	<i>Kategori Kompetensi</i>	38
2.2.5.3	<i>Dimensi Kompetensi</i>	39
2.2.5.4	<i>Indikator Kompetensi</i>	40
2.2.5	<i>Pengembangan Karir</i>	41
2.2.5.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	41
2.2.5.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i>	41
2.2.5.3	<i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir</i>	43
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	44
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		48
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	48
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	49
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	51
3.3.1	<i>Populasi</i>	51
3.3.2	<i>Sampel</i>	52
3.4	<i>Tenik Pengumpulan Data</i>	54
3.4.1	<i>Tempat Penelitian</i>	54
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	55
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	55
3.5.2	<i>Path Analysis</i>	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		57
4.1	<i>Gambaran Umum Objek Penelitian</i>	57

4.1.1 Sejarah PT. kreasi Nostra Mandiri (Sayur box).....	57
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi.....	59
4.1.4 Proses Bisnis PT. Kreasi Nostra Mandiri atau Sayur box	59
4.1.5 Karakteristik Responden Karyawan PT.Kreasi Nostra Mandiri atau Sayur box	60
4.2 Hasil Pengelolaan Data dan Pembahasan	63
4.2.1 Hasil Analysis PATH(Menghitung Koefisien Jalur)	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	3
2.	Gambaran Penelitian Terdahulu	17
3.	Operasional Variabel.....	50
4.	Skala Likert	55
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin.	61
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja.....	62
9.	Koefisien Jalur I.....	64
10.	Koefisien Jalur II	66
11.	Analisis Deskriptif Gabungan Koefisien Jalur Path	68

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Hasil Kuisisioner Data Awal	4
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	46
3.	Desain Jalur Pathway	56
4.	Struktur Organisasi.....	59
5.	Konsep Analysis Path.....	63
6.	Konsep Analisis X1 terhadap X2	64
7.	Konsep Analisis X1 dan X2 terhadap Y	65
8.	Diagram Jalur Model II.....	66
9.	Gabungan Koefesien Jalur Path	67

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	1/12
2	Output Data SPSS	6/12
3	Formulir Pengajuan Judul.....	7/12
4	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul.....	8/12
5	Surat Tugas.....	9/12
6	Catatan Konsultasi Pembimbing I	10/12
7	Catatan Konsultasi Pembimbing II	11/12
8	Daftar Riwayat Hidup	12/12

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin kerasnya kompetisi peningkatan kesejahteraan yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan berprestasi. Terlebih saat ini adalah zaman dimana manusia harus bersahabat dengan teknologi, dimana para pegawai dituntut untuk mengerti bagaimana bekerja menggunakan sistem digital dalam proses administrasi yang menghilangkan proses tatap muka dan *paperless* (Wandansari, dkk. 2016).

Hadirnya teknologi internet memberikan dampak keseluruhan bagi kehidupan manusia, tidak terkecuali pada sektor ekonomi. Fenomena munculnya perusahaan rintisan (*startup*) berbasis digital (*e-commerce*) merupakan salah satu reaksi aktivitas internet yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan maraknya penggunaan internet sebagai gaya hidup, potensi industri digital juga kian meningkat. Terbukti dengan banyaknya perusahaan yang memanfaatkan teknologi sebagai solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat.

Sayur Box merupakan perusahaan *startup* digital *online* marketplace di bidang industri pertanian yang menghubungkan antara pihak petani dan investor

untuk mengelola serta menghasilkan produk sayur dan buah-buahan yang berkualitas. Banyaknya mata rantai distribusi yang harus dilalui dari produsen ke konsumen telah menjadi masalah dalam perniagaan produk pertanian. Tingginya harga sayur dan buah di tingkat konsumen kadang tak bisa dirasakan petani sebagai produsen. Sebab, pengepul biasanya mendapat jatah margin yang lebih besar. Sayur box ingin mendobrak paradigma itu saat didirikan pada 2016.

Perusahaan *startup e-commerce* berpeluang memperkerjakan karyawan generasi muda atau millennial guna mendukung kompetensi dan juga pengembangan karir karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sebagaimana diketahui bahwa kompetensi karyawan generasi muda atau millennial sangat memiliki kemampuan yang lebih kreatif dalam keterampilan bekerja hal ini sangat mempengaruhi bagaimana perkembangan dalam karirnya diperusahaan *startup*. Dengan demikian perusahaan *startup* akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya.

Para pegawai di era milenial ini memang dikategorikan sebagai generasi maju, dimana semua kesulitan dan tidak efisien dalam bekerja dapat diubah menjadi sangat efektif. Pekerja yang baru lulus atau *fresh graduate* kini lebih tertarik dengan perusahaan *startup* dimana dunia kerjanya lebih kekinian mengikuti jaman. Tetapi, hal ini tidaklah mudah untuk pekerja yang tidak memiliki skill, perusahaan *startup* menuntut para pegawainya untuk berkompeten, dimana kompetensi yang dimiliki para pekerjanya mampu mengembangkan serta memajukan nama perusahaan. Dengan demikian, para pekerja dapat mengembangkan karir mereka.

Menurut Mahsun (2016: 25) Kinerja (*Performance*) Karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Masa depan organisasi berada di tangan sumber daya manusia itu sendiri, apabila sebuah organisasi menginginkan berkembangnya dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di suatu daerah, hendaklah memperhatikan bagaimana setiap pegawai bekerja dengan baik secara individu maupun kelompok. Perusahaan juga harus memperhatikan kinerja setiap karyawannya, sehingga akan terwujud hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, karena pada hakikatnya baik prestasi kerja individu maupun prestasi kerja kelompok akan mempengaruhi hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan penanganan yang serius agar hasil kerja organisasi tetap terjaga (Saputri dan Suryalena, 2018).

Berikut kondisi kinerja karyawan pada Start up Sayur Box yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2018-2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

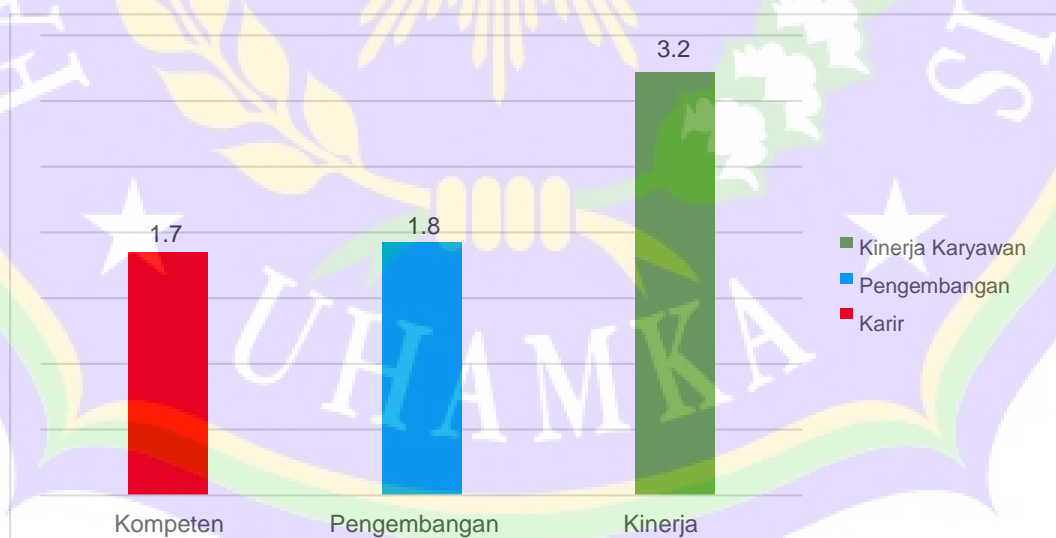
Tabel 1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Perilaku Kerja	2018			2019		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	7,5	7,5	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Kepemimpinan	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di *Startup Sayur box* mengalami penurunan dari tahun 2018 sampai 2019 di semua aspek dari 78% sampai 69%. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi dan disiplin kerja.

Dari hasil wawancara terdapat masalah kompetensi yang kurang baik disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Adapun masalah dalam kinerja terdapat kesulitan dalam sistem. Selain melakukan wawancara juga dilakukan pra penelitian dengan membagikan kuisioner kepada responden dengan hasil sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti

Gambar 1
Hasil Kuisioner Data Awal

Dari data di atas terdapat kesenjangan hasil rata-rata tentang kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Jawaban responden tentang kompetensi mencapai rata-rata 1,75 yang artinya mencapai tingkat interval tidak baik, pengembangan karir mencapai 1,87, sementara kinerja karyawan mencapai rata-rata 3,23 yang artinya berada ditingkat interval baik. Walaupun kinerjanya terlihat baik namun dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Penelitian kompetensi telah menjadi topik hangat di bidang manajemen sumber daya manusia di rumah dan di luar negeri. Daya saing inti dari perusahaan *e-commerce* fokus pada berbasis pengetahuan para karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan tingkat kompetensi karyawan berbasis pengetahuan tidak hanya itu kebutuhan subjektif untuk pengembangan karir individu, tetapi juga persyaratan obyektif untuk perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka serta jaminan yang signifikan untuk jalinan mereka pengembangan. Di seluruh dunia akademik saat ini, hampir tidak ada penelitian tentang kompetensi karyawan berbasis pengetahuan di bidang *e-commerce* Internet, yang akan membuat negative pengaruh pada ekspansi personel yang cepat dalam mengembangkan perusahaan *e-commerce* (Qinghua Hu : 2018).

Terdapat beberapa penelitian yang meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan seperti Shaputra dan Hendriani (2015); Fajar, dkk (2019); Susetyorini (2018); Bintari (2018); Hu (2018); Jianlong, dkk (2018); Rahayuningsih (2017) serta Suji dan Desmawaty (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengembangan karir dan kineja karyawan seperti penelitian, Ramli dan Yudhistira (2018); Fajar, dkk (2019); Susetyorini (2018); Rosyidawaty (2018); Bintari (2018); Rahayuningsih (2017) serta Suji dan Desmawaty (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Shaputra dan Hendriani (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang terjadi di Sayur Box sehingga penulis mengambil judul yaitu **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Startup* Sayur Box”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Terdapat kesenjangan kompetensi pada perusahaan *startup* sayur box.
2. Banyak karyawan yang memiliki pendidikan yang baik seperti sarjana, namun tidak memiliki pengembangan karir yang baik.
3. Perusahaan *startup* seperti sayur box belum memiliki pedoman pengembangan karir yang baik.
4. Perusahaan *startup* seperti sayur box belum memiliki pedoman kompetensi yang baik.
5. Kinerja karyawan cukup baik.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan perusahaan *startup* sayur box.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah :

1. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.
2. Adakah pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.
3. Adakah pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan *startup* sayur box.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, V., Saranani, F., & Dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5.
- Bintari, A. L. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 6 No. 4.
- Hu, Q. (2018). *Analysis on the Impact of Knowledge-based Employees' Competency on Performance in E-commerce Enterprises*. Vol 68.
- Kurniawan, Z. (2016). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi & Manajemen : Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi dan pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafarm Nusantara Semarang. 3.
- Ramli, A. H. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. 811-816.
- Ritonga, S. A., & Hasibuan, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance Rantauprapat. Vol 3 No.2.
- Rosyidawati, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. Vol 5.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Segoro, W. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.

- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 7.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susetyorini, & Rahman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Madistrindo. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 42-49.
- Zhang, T., Zhang, J., & Dkk. (2018). *A Study of the Employees' Professional Competency on Career Commitment towards Work Performance in Ecology Industry*. 1785-1791.