

**PENGARUH KOMPETENSI SDM DAN
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
PENGEMBANGAN KARIER (Studi Pada Karyawan PT.
Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang)**

Ahmad Faisol

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Korespondensi penulis: faisolahmad2017@gmail.com

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: chamariyahmm@gmail.com

Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

E-mail: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract. Ahmad Faisol, 2022. *The Influence of HR Competence and Professionalism on Employee Performance Mediated by Career Development (Study at PT. Garam (Persero) in the Sampang Saltworks Region). Postgraduate Program at Wijaya Putra University, Surabaya.*

This type of research is explanatory research, this research uses the SEM partial least square (PLS) program. The research sample was 45 people. The aims of this research are 1). To describe how the description of HR competencies, professionalism, career development and employee performance of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 2). To find out and analyze whether HR competence has a significant influence on the performance of employees of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 3). To find out and analyze whether HR competencies have a significant influence on the career development of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 4). To find out and analyze whether professionalism has a significant effect on the performance of employees of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 5). To find out and analyze whether professionalism has a significant influence on the career development of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 6). To find out and analyze whether the development has a significant effect on the performance of the employees of PT. Garam (Persero) Sampang Region. 7). To find out and analyze whether HR competence has a significant influence on the performance of employees of PT. Garam (Persero) Sampang area mediated by career development. 8). To find out and analyze whether professionalism has a significant effect on the performance of employees of PT. Garam (Persero) Sampang area mediated by career development.

Based on data analysis using smart PLS, the results showed that: 1). HR competence has a significant positive effect on employee performance with the original sample value of 0.485 and p-values of 0.000. 2). HR competence has a significant positive effect on career development with the original sample value of 0.539 and the p-values of 0.000. 3). Professionalism has a significant positive effect on employee performance with the original sample value of 0.417 and p-values of 0.001. 4). Professionalism has a

Received Juli 11, 2022; Revised Juli 18, 2022; Juli 25, 2022

* Ahmad Faisol, faisolahmad2017@gmail.com

significant positive effect on career development with the original sample value of 0.338 and p-values of 0.006. 5). Career development has a significant positive effect on employee performance with the original sample value of 0.629 and p-values of 0.000. 6). HR competence has a significant positive effect on employee performance and career development with the original sample value of 0.339 and p-values of 0.001. 7). Professionalism has a significant positive effect on employee performance and career development with the original sample value of 0.212 and p-values of 0.012.

Keywords: *HR competence, professionalism, career development, employee performance.*

Abstrak. Ahmad Faisol, 2022. Pengaruh Kompetensi dan Profesionalisme SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Pengembangan Karir (Studi Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pabrik Garam Sampang). Program Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, penelitian ini menggunakan program SEM partial least square (PLS). Sampel penelitian adalah 45 orang. Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk mendeskripsikan bagaimana gambaran kompetensi SDM, profesionalisme, pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 2). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 3). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 4). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 5). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 6). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang. 7). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) area Sampang ditengahi oleh pengembangan karir. 8). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) area Sampang ditengahi oleh pengembangan karir.

Berdasarkan analisis data menggunakan smart PLS diperoleh hasil bahwa: 1). Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,485 dan p-values 0,000. 2). Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan nilai original sample 0,539 dan p-values 0,000. 3). Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,417 dan p-values 0,001. 4). Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir dengan original sample value 0,338 dan p-values 0,006. 5). Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0,629 dan p-values 0,000. 6). Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan pengembangan karir karyawan dengan nilai original sample 0,339 dan p-values 0,001. 7). Profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir dengan nilai original sample 0,212 dan p-values 0,012.

Kata kunci: Kompetensi SDM, profesionalisme, pengembangan karir, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Garam merupakan salah satu kebutuhan pelengkap dari kebutuhan pangan yang merupakan sumber elektrolit bagi tubuh manusia. Provinsi Jawa Timur merupakan sentra produksi garam terbesar di Indonesia (Prihartini, 2016). Dalam konteks Indonesia, kata garam tidak bisa lepas begitu saja dengan Pulau Madura. Pulau Madura terkenal dengan julukan “Pulau Garam” karena produksi garam yang dihasilkan mensuplai sepertiga dari produksi garam nasional. Kabupaten Sampang sebagai salah satu kabupaten penghasil garam terbesar di Jawa Timur mempunyai andil dalam pembangunan sector garam Nasional (Rahman, 2016). Terlepas dari itu semua, hasil produksi garam di Kabupaten Sampang masih berada pada kualitas rendah. Hal ini, dikarenakan masih membutuhkan proses lebih lanjut seperti pencucian dan pemberian yodium untuk garam konsumsi.

Peningkatan produksi pegaraman di Kabupaten Sampang tidak terlepas dari peran sumberdaya organisasi yang dimilikinya sebagai faktor utama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Disisi lain, berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang dengan sangat pesat menuntut peran dan kiprah karyawan untuk selalu inovatif dan peka terhadap persaingan bisnis yang semakin pesat dan bermunculan dengan berbagai aspek. Agar perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang harus mampu menjawab tantangan global dan bertahan serta melakukan perubahan yang harus benar-benar diiringi dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangannya.

Demikian juga dengan karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang. Sebagai seorang karyawan dibutuhkan profesionalisme dan kompetensi yang mendukung supaya mampu menciptakan kinerja yang optimal yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkesinambungan.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang karyawan dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai melalui peningkatan kompetensi, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreativitasnya. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kompetensi dan kualitas sumber daya manusianya. Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong organisasi khususnya melalui pimpinan untuk menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan menjadi pondasi yang paling penting bagi suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan maka semakin bagus pula kualitas karyawan dan produk maupun jasa yang di miliki perusahaan tersebut. Dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam perusahaan, menurut Sumarni dan Soeprihanto (2014:363) “salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah manusia. Bahkan manusia memberikan kontribusi terbesar atau menjadi ujung tombak bagi keberhasilan perusahaan dibandingkan faktor lain seperti modal, bahan baku atau mesin”.

Sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan, visi, dan misi yang di bentuk oleh organisasi dan perusahaan. Setiap perusahaan di harapkan memiliki manajemen personalia yang baik dalam mengelola

sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasi. Manajemen personalia berperan penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pengelolaan manajemen personalia yang tepat dan akurat dapat meningkatkan produktifitas perusahaan dan kepuasan anggota perusahaan dapat terjamin dan terciptanya rasa loyalitas yang tinggi. Untuk membangun manajemen personalia diperlukan perancangan aktivitas terlebih dahulu. Aktivitas karyawan di perusahaan sendiri merupakan salah satu proses bisnis yang paling penting dan krusial. Untuk itu, perusahaan harus mampu mencari dan melatih baik karyawan maupun calon karyawan dengan baik sehingga kegiatan bisnis dapat terstruktur dan dapat memaksimalkan keuntungan serta tujuan perusahaan.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja atau karyawan baru yang berkualitas dan memenuhi persyaratan perusahaan, salah satunya ada di PT Garam (Persero). PT Garam (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemasaran baik garam industri maupun garam konsumsi di Indonesia. Disini tugas dari perusahaan adalah sebagai agen pembangunan dan menjaga ketersediaan garam nasional di Indonesia.

Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia unggul dan memiliki kompetensi SDM profesional yang diharapkan oleh banyak badan usaha di Indonesia baik badan usaha publik maupun privat untuk bisa bersaing dalam era globalisasi sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak biaya pengembangan sumber daya manusia dikeluarkan untuk maksud tersebut namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Beberapa pakar dari cognitive science yang lebih dikenal sebagai the brain science mempercayai bahwa upaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menjadi lebih sulit bahkan mungkin meleset manakala cara yang digunakan melupakan peranan dari otak manusia sebagai sentral motor penggerak dari kerja manusia dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan reframing. Pendekatan reframing merupakan pergeseran konsepsi organisasi tentang bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Karakteristik spesifik dari pendekatan ini, menegaskan bahwa upaya menciptakan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi harus dilakukan manakala usaha yang dilakukan mampu membuka pola pikir sumber daya manusia dalam organisasi (Edy Sutrisno, 2014:201).

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi (Notoadmodjo, 2015).

Profesi dari bahasa latin “Proffesio” yang mempunyai dua pengertian yaitu janji atau ikrar dan pekerjaan. Bila artinya dibuat dalam pengertian yang lebih luas menjadi kegiatan apa saja dan siapa saja untuk memperoleh nafkah yang dilakukan dengan suatu keahlian tertentu dan sekaligus dituntut dari pelaksanaan norma-norma sosial dengan baik. Profesi adalah suatu pekerjaan tertentu yang membutuhkan pelatihan terhadap suatu pengetahuan khusus. Profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut. Rahmadhani, (2020), menjelaskan “profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat”. Suatu profesi

dalam melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh untuk menjadi seorang profesional. Profesional menunjukan kepada dua hal. Pertama, orang yang menyandang suatu profesi. Jika orang tersebut benar-benar ahli, maka disebut seorang “profesional”. Kedua, penampilan seorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Pengembangan karier merupakan hal yang sangat diharapkan oleh karyawan. Pengembangan karier dapat dilakukan pimpinan perusahaan. (Husnia, 2016), mengemukakan pengembangan karier bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier dari seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan/organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Pengembangan karier yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2017).

Pengembangan karier merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dengan adanya pengembangan karier, mengurangi kejenuhan kerja serta adanya suasana baru, dengan pengembangan karier berdampak sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Febriansyah, 2016). Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karier adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya.

Pengembangan karier pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karier pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karier merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karier maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier (Moekijat. 2016).

PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang merupakan salah satu perusahaan BUMN milik pemerintah yang beroperasi di Desa Pengarengan Kecamatan Pengarengan Kabupaten Sampang, menjalankan operasional pekerjaan di kabupaten Sampang memiliki peran memproduksi garam local untuk kebutuhan konsumsi dalam negeri dituntut untuk meningkatkan produksi garam agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat khususnya dalam negeri, serta diharapkan mampu bersaing global menyaingi produksi garam produk/import luar negeri. PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang dengan luas lahan yang dimiliki sekitar 12 hektar

tersebar di Desa Apaan, Desa Pengarengan dan Desa Ragung Kecamatan Pengarengan memproduksi garam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat kategori konsumsi tidak terlepas adanya peran langsung dari karyawan agar berkinerja baik, profesional, mampu memenuhi target perusahaan serta bersaing secara global demi keberlangsungan organisasi jangka panjang,

Untuk mampu mewujudkan harapan tersebut, masih banyak kendala yang dihadapi dalam menjalankan operasional perusahaan yaitu mengalami pasang surut dalam menjalankan operasionalnya. Hal ini karena disebabkan berbagai faktor diantaranya regulasi pemerintah yang mengimport garam dari luar negeri (India dan Australia) dengan harga yang relative murah dan dibawah harga garam produksi PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang berdampak pada melimpahnya produk garam di Indonesia yang pada akhirnya harga garam produksi rakyat menurun. Untuk mampu bertahan dan bersaing dengan garam import dibutuhkan menciptakan berbagai strategi perusahaan serta karyawan yang handal, berkompeten, inovatif serta kompetitif; hal ini dimaksudkan agar karyawan berperan aktif dengan menggunakan segala sumber daya, memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan, sebagai perumus strategi pencapaian tujuan perusahaan, inovatif dan berkinerja tinggi. Pentingnya peran karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang, agar responsive terhadap persoalan yang terjadi dewasa ini, mencari terobosan untuk mampu bersaing dan bertahan demi keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan studi empiris, Monalis, (2020), tentang kajian kompetensi SDM dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Menjelaskan hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Monalis, (2020), mengemukakan karyawan sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan organisasi tentunya membutuhkan timbal balik. Maka harus melakukan berbagai cara dalam mendorong kinerja karyawan sehingga dapat semakin meningkat. Kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja karyawan. Ditinjau dari kajian empiris Monalis, (2020), dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM yang sesuai akan mampu mendorong meningkatkan kinerja karyawan semakin meningkat optimal. Disisi lain, hasil penelitian Oktriwani, (2017), dalam jurnal internasional yang melakukan penelitian tentang hubungan langsung kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya mengemukakan terdapat hubungan yang tidak signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja. Perbedaan hasil temuan penelitian (Gab reseach) Monalis, (2020), dengan Oktriwani, (2017), memberikan celah untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, serta adanya perbedaan hasil penelitian pendahulu ini merupakan gap reseach untuk dilakukan penelitian lanjutan ini.

PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang, merupakan salah satu kantor cabang dari PT. Garam (Persero) Madura, kantor pusat di Kecamatan Kalianget Kabupaten Sumenep, hanya memproduksi garam mencukupi kebutuhan konsumsi dan tidak memenuhi kebutuhan produksi. Secara garis besar, memiliki wilayah produksi/lahan sekitar 1.200 hektar yang tersebar Kecamatan Pengarengan Kabupaten Sampang, meliputi: Desa Apaan, Desa Pangarengan dan Desa Ragung.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang terdapat venomena bahwa kinerja orgnaisasi/target yang ditetapkan orgaisasi hingga saat ini tidak pernah tercapai sesuai yang diharapkan, dari tahun ke tahun cenderung merugi, disisi lain bahwa produksi garam dari wilayah madura memiliki kualitas baik dibandingkan dengan kualitas garam hasil dari wilyah lain di Indonesia serta

garam import dari Negara India dan Australia. Fenomena ini diduga karena disebabkan kinerja karyawan yang belum optimal, serta beberapa faktor lainnya yaitu kompetensi SDM, profesionalisme dan pengembangan karier.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan disebabkan profesionalisme karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang tidak dikelola dan dimanfaatkan secara baik, profesionalisme tidak sepenuhnya menunjang terhadap bidang pekerjaan, sehingga terlihat stagnan, pasif, dan kurang berkembang. Berdasarkan uraian dari latar belakang dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi SDM Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Pengembangan karier Studi Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang”.

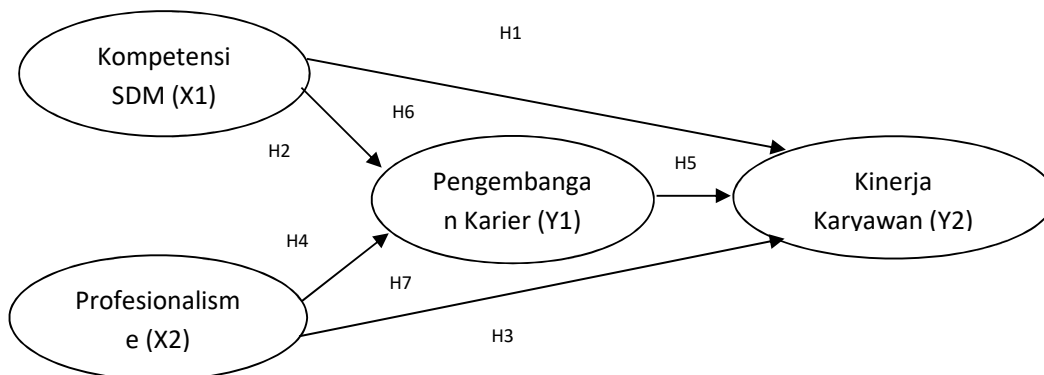
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibuat berdasarkan tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Hasil kajian empiris yang dilakukan monalis, (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompetensi SDM dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara simultan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wyan, (2018). “mengemukakan adanya pengaruh signifikan dan positif dari kompetensi sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja dengan pengembangan karier sebagai Variabel intervening. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktriwani, (2017), menemukan adanya hubungan yang signifikan pengaruh profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Puteh, (2020), kompetensi sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di bank syariah dengan pengembangan karier sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian empiris penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dirumuskan kerangka berpikir peneliti. Untuk memudahkan kerangka berpikir penelitian dipahami oleh orang lain maka dituangkan pada bentuk gambar kerangka konseptual penelitian. Adapun bentuk kerangka konseptual yang dimaksud dalam bahasan ini yaitu yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

Penelitian yang dilakukan Oktriwani (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Oktriwani ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2020), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 1 yaitu:

H1: Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang

Penelitian yang dilakukan Puteh (2020), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh kompetensi SDM terhadap pengembangan karier. Hasil penelitian Puteh ini diperkuat oleh hasil penelitian Putu Ariesta Angga Dewi dan Wayan Mudiarta, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap pengembangan karier. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 2 yaitu:

H2 : Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang

Penelitian yang dilakukan Clara I, Hendra T dan Christoffel, (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Puteh ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap pengembangan karier. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 3 yaitu:

H3 : Profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang

Penelitian yang dilakukan Clara I, Hendra T dan Christoffel, (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Puteh ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap pengembangan karier. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 4 yaitu:

H4 : Profesionalisme mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang.

Penelitian yang dilakukan Putu Ariesta Angga Dewi dan Wayan Mudiarta,(2016), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Puteh ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 5 yaitu:

H5 : Pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang.

Penelitian yang dilakukan Oktriwani (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier. Hasil penelitian Oktriwani ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2020), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan

kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 6 yaitu:

H6 : Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang yang dimediasi oleh pengembangan karier.

Penelitian yang dilakukan Clara I, Hendra T dan Christoffel, (2017), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Puteh ini diperkuat oleh hasil penelitian Puteh, (2016), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi SDM terhadap pengembangan karier. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 7 yaitu:

H7 : Profesionalisme mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) wilayah Pegaraman Sampang yang dimediasi oleh pengembangan karier

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

Data analysis in the study was carried out through descriptive analysis method, which is defined as an attempt to collect and compile data, then an analysis of the data is carried out, while the data collected is in the form of words. (Kasih Prihantoro, Budi Pramono et al, 2021 : 198).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi (Explanatory Research) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2014), Penelitian eksplanasi juga tergolong penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian eksplanasi/asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Menurut Sugiyono, (2014), pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang

bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepesitasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program Smart PLS (Partial Least Square).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Kompetensi SDM → Kinerja Karyawan	0,485	Pengaruh Positif
Kompetensi SDM → Pengembangan Karier	0,539	Pengaruh Positif
Profesionalisme → Kinerja Karyawan	0,629	Pengaruh Positif
Profesionalisme → Pengembangan Karier	0,417	Pengaruh Positif
Pengembangan Karier → Kinerja Karyawan	0,338	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 5 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,485.
- 2) Kompetensi SDM terhadap pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,539.
- 3) Profesionalisme terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,417.
- 4) Profesionalisme terhadap pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,338.
- 5) Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,629.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Kompetensi SDM → Pengembangan Karier → Kinerja Karyawan	0,339	Pengaruh Positif
Profesionalisme → Pengembangan Karier → Kinerja Karyawan	0,212	Pengaruh Positif

- 1) Kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,339.
- 2) Profesionalisme terhadap kinerja karyawan yang dimediasi pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai Original Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,212.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Kompetensi SDM → Kinerja Karyawan	0,000	H ₁ diterima
Kompetensi SDM → Pengembangan Karier	0,000	H ₂ diterima
Profesionalisme → Kinerja Karyawan	0,001	H ₃ diterima
Profesionalisme → Pengembangan Karier	0,006	H ₄ diterima
Pengembangan Karier → Kinerja Karyawan	0,000	H ₅ diterima
Kompetensi SDM→Pengembangan Karier→Kinerja Karyawan	0,001	H ₆ diterima
profesionalisme→Pengembangan Karier →Kinerja Karyawan	0,012	H ₇ diterima

Berdasarkan nilai p-values pada tabel 14 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap keputusan pembelian (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima.

H3: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme (X2) terhadap pengembangan karier (Y1) sebesar 0,006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karier terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

H5: Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengembangan karier (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima.

H7: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier Pada PT. Garam (Persero) Wilayah Sampang

Hasil perhitungan p-value dapat diperoleh nilai signifikansi variabel profesionalisme (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,012 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier karena nilai signifikansi $0,012 > 0,05$. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sangat bermanfaat terhadap keberlangsungan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wyan, (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Hal ini berarti tingginya kompetensi SDM dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier, dengan kata lain apabila kompetensi SDM memiliki efek positif langsung dengan pengembangan karier.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puteh, (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh secara langsung terhadap pengembangan karier.

Profesionalisme Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya nilai profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila perusahaan meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan profesionalisme maka kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faruk, (2021), yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Profesionalisme Berpengaruh Signifikan Terhadap Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier. Hal ini berarti tingginya nilai profesionalisme dapat berpengaruh terhadap pengembangan karier, dengan kata lain apabila meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan profesionalisme maka pengembangan karier akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu dan Wayan, (2016), yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karier.

Pengembangan karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengembangan karier maka kinerja karyawan dapat meningkat pula.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktriwani, (2017), yang menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier. Hal ini berarti tingginya nilai kompetensi SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier, dengan kata lain apabila kompetensi SDM memiliki efek positif langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wyan, (2018), yang menyatakan bahwa kompetensi SDM memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier.

Profesionalisme Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier. Hal ini berarti tingginya nilai profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier. Penerapan profesionalisme terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadhani, (2020), yang menyatakan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier.

KESIMPULAN

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Profesionalisme adalah sebagai kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang yang berarti bahwa semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang, berarti bahwa semakin tinggi nilai kompetensi SDM yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan pengembangan karier.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang. Hal ini berarti jika nilai kompetensi SDM meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karier pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang.
6. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang.
7. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier pada karyawan PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang. Hal tersebut berarti bahwa pengembangan karier dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pengembangan karier pada PT. Garam (Persero) Wilayah Pegaraman Sampang. Hal tersebut berarti bahwa pengembangan karier mampu memediasi penuh pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad. 2015. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumni
- Balbed, Ammar dan Sintaasih, Desak Ketut. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen. Vol 8. No 7: P. 4676-4703
- Clara I, Hendra T dan Christoffel. 2017. *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2808-2818. ISSN 2303-1174.
- Cooper Donald R dan C. William Emory, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Enny istanti, ruchan sanusi, A. D. G. (2020). IMPACTS OF PRICE, PROMOTION AND GO FOOD CONSUMER SATISFACTION IN FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS STUDENTS OF BHAYANGKARA UNIVERSITY SURABAYA. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 104–120. <https://doi.org/10.25139/ekt.v4i2.3134>

- Enny Istanti¹), Bramastyo Kusumo²), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Faruk, 2021. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja melalui profesionalisme karyawan PT. *Angkasa Pura I Surabaya. Jurnal Ilmu Administrasi Negara* p-ISSN:2303-0089 Volume 11, Nomor 1 April 2021.
- Febriansyah, 2016. *Manajemen Pengembangan karier di Organisasi*. Penerbit BPFE Yogyakarta
- Flippo, Edwin. 2014. *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Handoko, Reksohadiprodjo. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harsuko. 2016. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Hasan, Ali, 2013. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Henry, Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Husnia. 2016. *Pengertian Dasar Pengembangan karier* .Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Maister. 2017. *True Professionalism*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta
- Maslow, Abraham H., 2015, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meister, V. 2013. *Human Factors in Engineering and Design*. Mc Graw – Hill, Inc. New Jersey.
- Milton Fogg, John. 2015. *The Greatest Networker in the Work*. New York: Three Rivers Press.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan karier Pegawai*. Bandung: Rosa Karya
- Moenir. 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Monalis, 2020. Human Resources Competence and career development on Employee Performance. Jurnal e-ISSN. 2723-0112. Productivity, Vol. 1 No. 3, 2020 Sciences, Sam Ratulangi University.
- Munandar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Nawawi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Nugroho dan Kunartinah, 2017. "Penerapan Pengembangan karier Dalam Organisasi", Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Oktriwani, 2017. The Influence Of Professional And Competence Of Human Resources On Employee Performance (Case Study Of Hotel Alpha Pekanbaru). Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 2 Oktober 2017. Campus Bina Widya.
- Prihantoro, Kasih, Pramono, Budi et all. 2021. Tourism Village Government Program, Caractized By State Defence As The Economic Foundation Of National Defence, International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Vol. V, Issue V, Page 197-2001.
- Puteh, 2020. The influence of human resource competence and professionalism on Employee Performance: Career Development Mediation Role. Jurnal Universiti Malaysia Terengganu. Vol.12, No.1, 2020, 1040-1055.
- Putu Ariesta Angga Dewi dan Wayan Mudiarta, 2016. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-5523. ISSN : 2302-8912
- Rahmadhani, 2020. Pengaruh profesionalisme dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mediasi pengembangan karier (studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen). SKRIPSI. Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbin dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. 2015. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh), alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2017, Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Spencer, L. M. Jr. & S. M. Spencer, 2015. Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons. Inc.
- Sugiono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto. 2013. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Sumarni, Murti dan John Soeprihanto. 2014. Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan). Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Sunyoto. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Sriwidodo. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Syukri. 2017. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wyan, 2018. The influence of Human Resources competence and professionalism on Employee Performance with Career Development as an Intervention Cooperation Variables in Denpasar Village. International Journal of Contemporary Research and Review. CrossRef DOI: <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/53>. July, 2018|Volume 10|Issue 07.