



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di PT Syntronic Indonesia

Sutono¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-mail: tonodede@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-05 Keywords: <i>Career; Performance; Commitment; Training.</i>	Human resources are a vital component in the company. To get reliable human resources, good training is needed. In addition to training, career development is also needed to stimulate employee productivity which can ultimately increase company productivity. The purpose of this study was to determine how much influence training and career development have on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The research method used in this study is a quantitative method with the sample of this study being employees of PT. Syntronic Indonesia with a saturated sample of 73 respondents, all of whom were sampled. The results of this study indicate that 1) training and career development partially or simultaneously have an impact on performance. 2) organizational commitment has an influence on performance. 3) Training, career development and organizational commitment simultaneously influence performance. 4) Organizational commitment cannot be used as a mediator between training and career development on performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-05 Kata kunci: <i>Karir; Kinerja; Komitmen; Pelatihan.</i>	Sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pelatihan yang baik. Selain pelatihan, diperlukan juga pengembangan karir untuk merangsang produktifitas karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Syntronic Indonesia dengan sampel jenuh sebanyak 73 responden yang semuanya dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) pelatihan dan pengembangan karir secara partial maupun simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja. 2) komitmen organisasional memberikan pengaruh terhadap kinerja. 3) Pelatihan, pengembangan karir serta komitmen organisasioal secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja. 4) Komitmen organisasional tidak bisa dijadikan mediator antara pelatihan serta pengembangan karir terhadap kinerja.

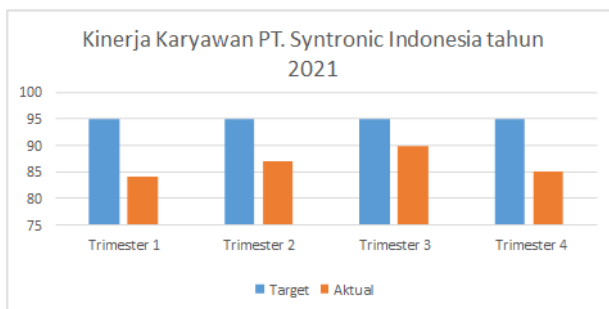
I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran sangat penting dalam suatu perusahaan. Maju dan juga berkembangnya suatu perusahaan sangat tergantung sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus selalu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. menurut (Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, 1995: 2) dalam (Almasri, n.d.) yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Oleh karena itu, menurut Mukhyi bahwa hal yang penting untuk

diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, menggunakan serta mengevaluasi hasil kerjanya. Salah satu cara menjaga sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah dengan adanya pelatihan terhadap karyawan. Selain itu, hal yang tidak kalah penting adalah adanya pengembangan karir kepada karyawan. Dengan begitu diharapkan karyawan akan meningkat keahliannya serta juga mendapat kepuasan dalam pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki keahlian lebih tentu akan berbeda dengan karyawan yang hanya memiliki kemampuan biasa saja. Produktifitas yang dihasilkan dari karyawan tersebut juga pasti berbeda. Seperti yang terlihat di PT.

Syntronic Indonesia bahwa karyawan yang pernah mendapatkan pelatihan memiliki kinerja yang lebih baik karena tentu memiliki kemampuan yang lebih dari yang lain. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Semakin perusahaan bisa menjaga karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan insentif terhadap karyawan maka produktivitas karyawan juga akan terjaga. Insentif untuk karyawan tidak harus selalu dalam bentuk uang atau materi. Pelatihan merupakan salah satu insentif yang bisa diberikan perusahaan terhadap karyawan. Dengan pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat dan juga akan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain pelatihan, pengembangan karir juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena karyawan yang diberikan posisi atas jerih payahnya selama bekerja di suatu perusahaan tersebut akan lebih produktif. Karir merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan pasti ingin meningkat karirnya, tidak ingin hanya berada di posisi yang sama terus menerus.



Tabel 1. Kinerja Karyawan

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah pelatihan (X1), pengembangan (X2) sebagai variabel independent, kinerja karyawan sebagai (Y) sebagai variabel dependent serta komitmen organisasional (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mempelajari perilaku karyawan. Penelitian ini melibatkan 73 orang di PT. Syntronic Indonesia. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan mengumpulkan 73 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan yang ada di PT. Syntronics Indonesia, karena jika populasi <100 maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sample. Penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner serta studi literatur sebagai metode pengumpulan data. Wawancara adalah teknik pengumpulan data

dengan melakukan tanya jawab atau interaksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian di PT. Syntronic Indonesia. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara tertulis mengenai pelatihan, pengembangan karir, komitmen organisasional serta kinerja karyawan. Studi literatur adalah cara untuk memahami bagaimana teks-teks sebelumnya juga telah dikaitkan dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji setiap indikator dalam masing-masing variabel, maka kami mengadakan uji GOF, maka dari hasil uji GOF pada variabel Pelatihan, didapatkan hasil RMSEA, GFI, NFI, NNFI, IFI dalam kategori baik dan dapat disimpulkan bahwa setiap kuesioner yang ada pada variabel kepemimpinan memenuhi persyaratan sebagai item dalam uji GOF. Begitupun variabel pelatihan, Pengembangan Karir, komitmen Organisasi dan kinerja, semua kategori uji GOF-nya layak dan baik.

Tabel 1. Goodness of Fit

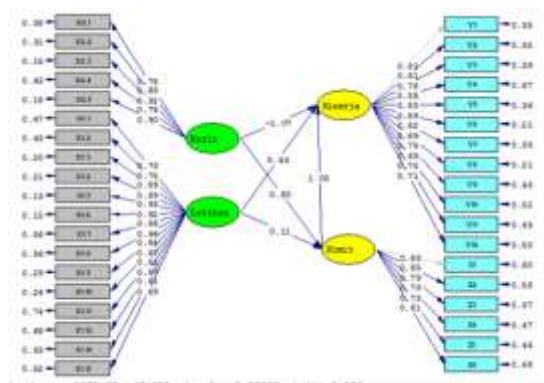
Variabel	Goodness of Fit	Ukuran yang diharapkan	Hasil estimasi	Kes.
Kinerja	Ukuran <i>Absolute fit</i>			
	GFI	≥ 0.90	0,90	Good fit
	RMSEA	≤ 0.06	0,00	Good fit
	Ukuran <i>Incremental fit</i>			
	NFI	≥ 0.90	0,97	Good fit
	NNFI	≥ 0.90	1,00	Good fit
	AGFI	≥ 0.90	0,85	Margin fit
	CFI	≥ 0.90	1,00	Good fit
	IFI	≥ 0.90	1,00	Good fit
	RFI	≥ 0.90	0,96	Good fit
Komitmen Organisasi	Ukuran <i>Absolute fit</i>			
	GFI	≥ 0.90	0,99	Good fit
	RMSEA	≤ 0.06	0,0	Good fit
	Ukuran <i>Incremental fit</i>			
	NFI	≥ 0.90	0,99	Good fit
	NNFI	≥ 0.90	1,04	Good fit
	AGFI	≥ 0.90	0,97	Good fit
	CFI	≥ 0.90	1,00	Good fit
Pelatihan	IFI	≥ 0.90	1,02	Good fit
	RFI	≥ 0.90	0,98	Good fit
	Ukuran <i>Absolute fit</i>			

Pengembangan Karir	GFI	≥ 0.90	0,83	Margin fit
	RMSEA	≤ 0.06	0,082	Margin fit
	Ukuran Incremental fit			
	NFI	≥ 0.90	0,96	Good fit
	NNFI	≥ 0.90	0,99	Good fit
	AGFI	≥ 0.90	0,74	Margin fit
	CFI	≥ 0.90	1,00	Good fit
	IFI	≥ 0.90	1,02	Good fit
	RFI	≥ 0.90	0,98	Good fit
	Ukuran Absolute fit			
	GFI	≥ 0.90	0,96	Good fit
	RMSEA	≤ 0.06	0,075	Margin fit
	Ukuran Incremental fit			
	NFI	≥ 0.90	0,98	Good fit
	NNFI	≥ 0.90	0,99	Good fit

Pengembangan Karir

1. Uji Validitas

Uji Validitas ini digunakan untuk dapat mengetahui apakah kuesioner yang telah diajukan valid atau tidak. Ketentuan uji validitas ini adalah apabila r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Secara umum apabila factor loadings lebih besar dari 0,50 maka kuesioner dinyatakan valid.

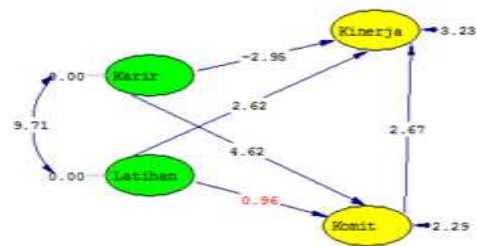


Gambar 2. Full Model

Data diatas merupakan data dengan modifikasi untuk menghilangkan item dengan nilai kurang dari 0,50. Dengan demikian hasil pengujian dari masing-masing pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi Lisrel 8.8, didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Structural 1

Structural Equations

$$\text{Komit} = 0.80 \cdot \text{Karir} + 0.11 \cdot \text{Latihan}, \text{Errorvar} = 0.23, R^2 = 0.77$$

(0.17) (0.11) (0.099)

4.62 0.96 2.29

$$\text{Kinerja} = 1.04 \cdot \text{Komit} - 1.07 \cdot \text{Karir} + 0.44 \cdot \text{Latihan}, \text{Errorvar} = 0.57, R^2 = 0.43$$

(0.39) (0.36) (0.17) (0.17)

2.67 -2.95 2.62 3.23

Gambar 4. Structural Equation

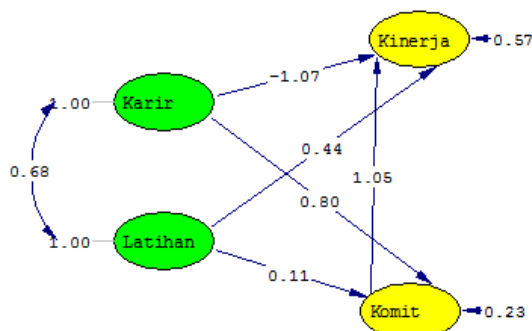
3. Uji Statistik T

Uji statistik T ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%. Adapun kriterianya yaitu apabila t -hitung $>$ t -tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan juga sebaliknya.

- Hipotesis Pertama: Bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai sebesar 0.96 lebih kecil dari 1.99, maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap Komitmen Organisasi.
- Hipotesis Kedua: Bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai sebesar 4.62 lebih besar dari 1.99, maka dapat disimpulkan pengembangan karir dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
- Hipotesis ketiga: Bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 2.62 lebih besar dari 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan juga memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- d) Hipotesis keempat: Bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar -2.95 lebih besar dari 1,99, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- e) Hipotesis kelima: Bahwa pengaruh Pelatihan dan juga pengembangan karir terhadap komitmen organisasional sebesar 2,29 lebih besar dari 1,99, maka dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
- f) Hipotesis keenam: Bahwa pengaruh pelatihan dan pengembangan karir serta komitmen organisasional terhadap kinerja dengan nilai sebesar 3,23 lebih besar dari 1,99, maka dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- g) Hipotesis ketujuh: Bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 2.67 lebih besar dari 1.99, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh langsung dan tidak langsung



Gambar 5. Struktural 2

- a) Pengaruh langsung Pelatihan terhadap kinerja adalah:

$$X1 \text{ terhadap } Y = (0,44)^2 \times 100 \% \\ = 19,36 \%$$

- b) Pengaruh tidak langsung Pelatihan terhadap kinerja adalah:

$$X1 \text{ terhadap } Y = (0,11 \times 1,05) \times 100 \% \\ = 11,55 \%$$

- c) Pengaruh langsung Pengembangan karir terhadap kinerja adalah:

$$X2 \text{ terhadap } Y = (1,07)^2 \times 100 \% \\ = 114 \%$$

- d) Pengaruh tidak langsung Pengembangan terhadap kinerja adalah:

$$X2 \text{ terhadap } Y = (0,80 \times 1,05) \times 100 \% \\ = 84 \%$$

Dari pembahasan pengaruh langsung maupun tidak langsung diatas, Pelatihan (X1) terhadap Y maupun pengembangan karir (X2) terhadap Y dengan nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung maka bisa diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional (Z) bukan merupakan variabel intervening.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pembahasan diatas maka dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan dan juga pengembangan karir secara partial maupun simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pelatihan dan pengembangan karir secara partial dan simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan juga pengembangan karir serta pada komitmen organisasional secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji pengaruh langsung dan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional bukan merupakan variabel intervening.

B. Saran

Dari hasil pembahasan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang kontinyu kepada karyawan karena terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil pembahasan komitmen organisasional terhadap kinerja yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, saya juga berharap perusahaan menjaga karyawan agar selalu merasa memiliki perusahaan tersebut dan menganggap perusahaan adalah bagian dari hidupnya.

DAFTAR RUJUKAN

Almasri, M. N. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: IMLEMENTASI DALAM PENDIDIKAN ISLAM* M. Nazar Almasri.

- Edward, Y. R. (2019). *The Influence of Organizational Culture , Training and Communication toward Employee Performance in PT Multi Jaya Samudera*. 40–50.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 15*(01), 1–11.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). *THE EFFECT OF TRAINING , WORK STRESS AND WORK ABILITY ON WORK PERFORMANCE PT MUKTI MANDIRI*. 06(02), 245–256. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i2.481>
- Rosyidawaty, S. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP Kinerja karyawan Di TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Prodi Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , U. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 428–503.