

**Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir
Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT Permata Energi Indonesia**

Ruly Ikhsan, Maulidyah Amalina Rizqi

maulidyah@umg.ac.id

Manajemen, Universitas Muhamadiyah Gresik.

Abstrak

Berdasarkan tabel kinerja karyawan yang didapat dari perusahaan objek penelitian, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Permata Energi Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan dari 2021-2023. Kompetensi karyawan juga masih belum maksimal, ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa menguasai. Masih sedikit pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dari tahun ke tahun promosi jabatan pada PT. Permata Energi Indonesia menurun ataupun sedikit.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Energi Indonesia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,016 < 0,05$). Secara parsial komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,363 > 0,05$). berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik tingkat komitmen yang dimiliki oleh para karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,363 > 0,05$).

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

Based on the employee performance table obtained from the research object company, it shows that the employee performance of PT Permata Energi Indonesia has decreased every year from 2021-2023. Employee competence is also still not optimal, indicated by the large number of employees who have not been able to master it. There is still little career development provided by the company to employees, from year to year job promotions at PT. Permata Energi Indonesia have decreased or been small.

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of HR competency, organizational commitment and career development on employee performance at PT. Permata Energi Indonesia.

The method used in this research uses the associative method. The sample used in this research was 62 respondents. The data collection technique in this research uses a questionnaire. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression.

The research results show that: The better the level of competency possessed by employees, the greater the employee's performance will be. The influence of this variable is significantly positive or ($0.016 < 0.05$). Partially, organizational commitment has no influence on employee performance. The influence of this variable is significantly positive or ($0.363 > 0.05$). Based on goal setting theory, the research survey obtained results that even though the company provides good career development, if employees do not have interest, goals and enthusiasm to develop their careers for the better, it will not affect employee performance. The better the level of commitment possessed by employees will increase employee performance. The influence of this variable is significantly positive or ($0.363 > 0.05$)

In the current era, there is a lot of competition for fashion products, so many local and international brands make marketing strategies to achieve the desired target. Fashion is a product that is in great demand from various circles. The purpose of this study was to determine the effect of brand image on purchasing decisions of fashion products. This type of research is filling out a questionnaire, with a total of 59 respondents from various circles. The data collection technique in this study uses google form as a questionnaire. Based on the results of research analysis, brand image and product quality have a positive influence on purchasing decisions of fashion product it self, based on available data. Price is the main determinant in making purchasing decisions for a fashion product. The conclusion of this study is that a product first sees the price before the brand and the quality to be purchased.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Career Development, Employee Performance

Pendahuluan

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern. Sebagai asset utama, maka sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karirnya agar lebih maju.

Tabel. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Permata Energi Indonesia

Penilaian Kinerja	Skala	2021		2022		2023	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	A	39	63,79%	38	62,07%	36	58,62%
Cukup Baik	B	23	36,21%	21	32,76%	23	36,21%
Kurang Baik	C	0		3	5,17%	2	3,45%
Buruk	D	0		0	0,00%	1	1,72%
Total		62	100,00%	62	100,00%	62	100,00%

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Permata Energi Indonesia (2024) Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT

Permata Energi Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 hingga tahun 2023, yang dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. pada tahun 2021 karyawan memiliki kinerja yang cukup baik. Namun tahun 2022 mengalami penurunan yakni terdapat 3 karyawan yang mendapatkan predikat kurang baik dan yang terburuk pada tahun 2023 dimana terdapat 1 karyawan yang mendapatkan predikat Buruk. Total dari nilai persentase tahun 2021 yang berpredikat baik sebanyak 62,90% dan cukup baik sebesar 37,10%. tahun 2022 predikat baik sebesar 61,29%, cukup baik sebesar 33,87% dan kurang baik sebesar 4,84%. Tahun 2023 yang berpredikat baik sebesar 54,84%, cukup baik sebesar 40,32%, kurang baik sebesar 3,23% dan buruk sebesar 1,61%

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam

Sudarmanto (2015:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Salah satu indikator kompetensi SDM menurut wiguna (2017) yakni jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan. Jadi, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Tabel. 2 Data Kompetensi SDM PT. Permata Energi Indonesia

NO	Indikator Rendahnya Kompetensi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya	6	9,68%
2	Karyawan tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang sekarang dijalani	13	20,97%
3	Karyawan belum mampu menguasai teknologi perusahaan (tidak memiliki keahlian/pengetahuan)	21	33,87%
4	Karyawan belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan perusahaan	13	20,97%
5	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak (Tingkat Kehadiran)	9	14,52%
Total		62	100,00%

Sumber: HRD PT. Permata Energi Indonesia (2024)

Berdasarkan data pada PT. Permata Energi Indonesia yang didapati adalah kompetensi karyawan masih belum maksimal, ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa menguasai teknologi sehingga belum dapat meningkatkan kinerjanya. Pada PT. Permata Energi Indonesia dominan karyawan yang belum menguasai teknologi perusahaan (tidak memiliki keahlian/pengetahuan) sebanyak 21 orang karyawan yang masih belum menguasai teknologi yang disediakan perusahaan dikarenakan tuntutan bagi karyawan produksi dimana perusahaan

mengharapkan agar karyawannya lebih banyak yang menguasai teknologi agar produksinya tetap berjalan sesuai schedule perusahaan.

Pengembangan karir (promosi) sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini karyawan akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material.. Rivai dan Sagala (2016: 274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Rivai (2016: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut salah satunya yakni informasi karir memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya. Karyawan yang mendapat promosi didasari dari kinerja tahun sebelumnya dan pengalaman berapa lama kerja diperusahaan. Promosi juga memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi. Dengan demikian, Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Tabel. 3 Data Pengembangan Karir Pada PT. Permata Energi Indonesia Tahun 2018-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan
1	2018	3
2	2020	1
3	2022	1

Sumber : HRD PT. Permata Energi Indonesia (2023)

Berdasarkan data terbaru pada PT. Permata Energi Indonesia yang didapati adalah dari sampel 62 karyawan masih sedikit pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dari tahun ke tahun promosi jabatan pada PT. Permata Energi Indonesia menurun

ataupun sedikit. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Robbins & Judge menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif seperti rendahnya tingkat turnover, tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran dan tingginya rasa memiliki atas tempatnya bekerja (organizational citizenship). Karena itu, komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, loyalitas dan keterlibatan. Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukkan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Hasil yang dirasakan adalah tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja. Menurut Sutarto(2015:147). Hasil riset

menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.

Tabel. 4 Daftar Absensi Karyawan PT. Permata Energi Indonesia Periode 2024

No	Jenis Keterlibatan Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Januari)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Februari)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Maret)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (April)
1	Briefing Kerja	90%	87%	88%	87%
2	Meeting K3	89%	88%	86%	86%
3	Meeting Operator/Helper	86%	88%	87%	87%

Sumber : HRD PT Permata Energi Indonesia (2024)

Berdasarkan data pada PT Permata Energi Indonesia yang didapati adalah masih cukup banyak karyawan yang tidak mengikuti program dari perusahaan, setiap bulannya mengalami fluktuatif ketidakhadiran karyawan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah dikarenakan bertolak belakang dengan beberapa indikator yang dikatakan oleh Sudarmanto (2015) yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja keras demi organisasi dan keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bergabung dalam organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal jika karyawannya memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, semua karyawan mempunyai kesempatan dalam mengembangkan karirnya, juga komitmen terhadap perusahaan agar dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. .PT Permata Energi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor elpiji. Kegiatan- kegiatan perusahaannya meliputi pemasok elpiji ke agen-agen seluruh Gresik, Lamongan, Tuban, Bojonegoro. PT Permata Energi Indonesia dirasa masih belum menerapkan Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen. Perusahaan berkualitas adalah perusahaan yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Seperti masih minimnya kualifikasi para karyawan

misalnya kompetensi karyawan, minimnya komitmen terhadap perusahaan seperti kehadiran karyawan yang belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan masih minimnya pengembangan karir yang disediakan untuk karyawan. Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka layak diambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Permata Energi Indonesia)”

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan data dalam bentuk angket dan perhitungan dan kemudian mengolah data tersebut dengan uji statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori, menunjukkan fakta, atau menunjukkan hubungan antar variabel.

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menjelaskan Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Energi Indonesia. Penelitian ini juga digunakan untuk menganalisis pengaruh sebab akibat dari dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sample

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Permata Energi Indonesia berjumlah 54 Karyawan Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 62 karyawan tetap, karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau maka penulis menggunakan metode total sampling.

Analisis Data

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel dependen

a = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = beta koefisien regresi variabel independen

X1, X2, X3 = variabel independen

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.393	2.788		1.935	.058
x1	.296	.119	.253	2.481	.016
x2	.188	.205	.156	.917	.363
x3	.780	.305	.432	2.557	.013

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 22 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 5,393 + 0,296X_1 + 0,188X_2 + 1,780X_3 + e$$

- a) Nilai konstanta sebesar 8,601 mengindikasikan bahwa tanpa adanya variabel independen kompetensi SDM (X1) dan pengembangan karir (X2) dan komitmen organisasi (X3), hal ini berarti pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 5,393 atau dapat dikata lain apabila variabel independen dinyatakan konstan, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 5,393.
- b) Koefisien kompetensi SDM sebesar 0,296 mengindikasikan bahwa setiap adanya penambahan 1 nilai pada variabel kompetensi SDM, maka akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,296.
- c) Koefisien pengembangan karir sebesar 0,188 mengindikasikan bahwa setiap adanya penambahan 1 nilai pada variabel pengembangan karir, maka akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,188.
- d) Koefisien pengembangan karir sebesar 0,780 mengindikasikan bahwa setiap adanya penambahan 1 nilai pada variabel komitmen organisasi, maka akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,780.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.393	2.788		1.935	.058
x1	.296	.119	.253	2.481	.016
x2	.188	.205	.156	.917	.363
x3	.780	.305	.432	2.557	.013

Sumber: Output SPSS (diolah, 2024)

Perbandingan Hasil uji t

No	Variabel	Signifikansi	A	t Hitung	t Tabel
1	Kompetensi SDM (X1)	0,016	0,05	2,481	2,001
2	Pengembangan Karir (X2)	0,363	0,05	0,917	2,001
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,013	0,05	2,557	2,001

Sumber: Output SPSS (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel perbandingan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai dari thitung untuk setiap variabel independent. Selanjutnya dilakukan penentuan nilai ttabel yang diperoleh dengan melihat tabel t melalui penentuan $df = N$ (jumlah sampel) – K (jumlah seluruh variabel) atau dapat dilihat pada nilai residual tabel ANOVA. Perolehan $df = 59$, maka ttabel bernilai 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka, dari itu kesimpulan terkait hasil di atas dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Berdasarkan table perbandingan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kompetensi SDM (X1) $0,016 < \text{nilai } \alpha (0,05)$, kemudian nilai thitung variabel Kompetensi SDM $2,481 > t \text{ tabel } (2,011)$. Sehingga kesimpulannya yaitu H1 diterima berarti pada variabel Kompetensi SDM (X1) dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Energi Indonesia
- b) Berdasarkan perbandingan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Pengembangan Karir (X2) $0,363 > \text{nilai } \alpha (0,05)$, sedangkan pada nilai t hitung variabel Pengembangan Karir $0,917 < t \text{ tabel } (2,011)$. Sehingga kesimpulannya yaitu H2 tidak diterima berarti variabel Pengembangan Karir (X2) dinyatakan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Energi Indonesia.
- c) Berdasarkan perbandingan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Komitmen Organisasi (X3) $0,013 < \text{nilai } \alpha (0,05)$, sedangkan pada nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi $2,557 > t \text{ tabel } (2,011)$. Sehingga kesimpulannya yaitu H3 diterima berarti variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Energi Indonesia.

Interpretasi Hasil Analisis

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel kompetensi SDM (X1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,016 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas kompetensi SDM memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan yaitu apabila kompetensi SDM mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,016 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,016 < 0,05$. Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Tannady (2017:389) Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangkat, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan pekerja. Kompetensi mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Tannady bahwasannya kompetensi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menguasai teknologi perusahaan dan karyawan yang mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, maka kinerja karyawan pun juga bertambah baik. Juga hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewa Putra Andrana, Dianawati Suryaningtyas Andi Nu Graha (2020) yang menunjukkan bahwasannya kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel pengembangan karir (X2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,363 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan yaitu apabila pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,363 > 0,05$. Menurut Robbins dalam Muhammad Busro (2018:275) Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan, loyalitas, kreativitas, kinerja, dan menurunnya perputaran pegawai. Dari hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, dimana pengembangan karir dapat meningkatkan efektivitas dan kreatifitas SDM untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan sehingga menimbulkan kepuasan baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir tetapi jika pengembangan karir yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nahdhiah Siti Cholisshofi, Eloh Bahiroh (2022) juga bertolak belakang dengan hasil penelitian ini yang mana menyatakan bahwasannya pengaruh signifikan positif yang terjadi antara pengembangan karir pada kinerja karyawan pada bank jawa barat dan banten (bjb) cabang rangkasbitung.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel komitmen organisasi (X3) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,013 nilai tersebut berarti bahwa variabel bebas komitmen organisasi memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap

kinerja karyawan yaitu apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,013 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstanta. Hasil uji t didapat bahwa variabel bebas kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari α (alpha) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,013 < 0,05$. Menurut Robbins (2011;111) Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sejalan dengan teori yang dikemukakan tersebut. Dari penjelasan di atas, menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi maka kesediaan karyawan untuk bekerja keras demi tujuan organisasi akan tumbuh pula dan tercapai. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hamzah (2015) dan juga Gunawan (2017) menyatakan bahwa hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan bersifat Positif.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompetensi SDM (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki kompetensi SDM yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel kompetensi SDM karyawan yaitu masih ada karyawan yang tidak bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Secara parsial Komitmen Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Secara parsial Pengembangan Karir (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT Permata Energi Indonesia. Artinya karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki komitmen organisasi yang baik namun belum sesuai, dimana hal tersebut dapat dilihat dari data kuesioner variabel

komitmen organisasi karyawan yaitu masih ada karyawan yang kurang patuh terhadap kebijakan dari perusahaan untuk membantu keberhasilan perusahaan ditambah lagi kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan, komitmen karyawan dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang bersedia melakukan upaya ekstra serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena keberhasilan perusahaan juga akan berdampak baik terhadap karyawan dan perusahaan. Kemudian perusahaan juga perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan misalnya dengan cara memberikan informasi pelatihan atau seminar mengenai pengembangan karir dan perusahaan mempertimbangkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan mengalami peningkatan yang mana menandakan bahwa perusahaan telah berhasil mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian tentang kinerja dan disarankan kepada peneliti lainnya harus lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti seperti variabel pengembangan karir pada objek perusahaan yang berbeda, yang mana memungkinkan mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Dr. Muhammad Busro 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung. Amin Wijaya Tunggal
- Moekijat, 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju. Rivai,
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT Refika Adi Tama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi ; Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada ; Rajawali Pers

Sumber Jurnal

- Sunarsi, 2020 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mentari Persada di Jakarta*. Banten: Universitas Pamulang (Skripsi)
- Putra, 2019 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang*. Malang: Universitas Brawijaya (Skripsi)
- Lyta Lestari 2017 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia Divisi Detail Part Manufacturing Bandung*: Politeknik Negeri Bandung (Tugas Akhir)
- Ningrum, 2015 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Auto 2000 Sukun Malang*. Malang: Universitas Brawijaya (Skripsi)
- Rahmawanti, 2014 *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Malang: Universitas Brawijaya (Skripsi)