

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU JEMBATAN KASIH DI BATAM

¹ Angelina Jane Dua Sareng, ² Feliks Dabur

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam
Email: angelinasareng@gmail.com/felixpondo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan CU Jembatan Kasih di Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 39 orang dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menemukan bahwa t_{hitung} sebesar 2,228 dan t_{tabel} sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$, maka kompetensi sumber daya manusia terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t_{hitung} sebesar 2,430 dan t_{tabel} sebesar 2,030 dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,05$, maka pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t_{hitung} sebesar 6,588 dan t_{tabel} sebesar 2,030 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka komitmen karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga dengan uji F_{hitung} $39,279 > F_{tabel}$ sebesar 2,874 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir dan komitmen karyawan baik secara uji sendiri-sendiri maupun uji serempak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Jembatan Kasih di Batam.

Kata Kunci: Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource competence, career development and employee commitment on the performance of CU Jembatan Kasih employees in Batam. This research was conducted using quantitative methods with 39 respondents and data collection techniques using questionnaires. The results of the study found that t_{count} was 2,228 and t_{table} was 2,030 with a significance level of $0.032 < 0.05$, then human resource competence has a positive and significant effect on employee performance, t_{count} is 2.430 and t_{table} is 2.030 with a significance level of $0.020 < 0.05$, then career development has a positive and significant effect on employee performance, t_{count} is 6.588 and t_{table} is 2.030 with a significance value of $0.000 < 0.05$, then employee commitment has a positive and significant effect on employee performance. And it is also supported by F_{count} $39.279 > F_{table}$ of 2.874 with a significance value level of $0.000 < 0.05$. From the results of these research tests, it can be concluded that the competence of human resources, career development and employee commitment, both individually and simultaneously, have a positive and significant impact on the performance of CU Jembatan Kasih employees in Batam.

Keywords: Human Resource Competency, Career Development, Employee Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap

manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam

hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas sangat ditentukan oleh manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2018: 16). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, baik itu untuk organisasi berskala besar maupun organisasi berskala kecil. Seperti yang dikatakan Hery dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia bahwa pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.

Peran sumber daya manusia ditingkatkan dengan melibatkannya dalam setiap kegiatan organisasi. Peran sumber daya manusia yaitu proses manajemen produktivitas yang efektif tidak akan berfungsi tanpa komitmen dan keterlibatan pekerja pada semua tingkatan. Organisasi tidak dapat menciptakan budaya yang berorientasi kinerja apabila sebagian besar tenaga kerjanya tidak mempunyai komitmen atau tidak terlibat dalam perbaikan produktivitas. Program perbaikan produktivitas seringkali kurang memberikan perhatian pada kontribusi potensial tenaga kerja pada umumnya, sebaliknya mengandalkan pada manajemen pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Keterlibatan pekerja yang rendah dapat menimbulkan sikap apatis, ketidakpercayaan, dan resistensi (Hery, 2019: 53).

Menurut Armstrong manajemen kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim sebagai sarana untuk

mendapatkan hasil yang baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan yang terencana, standar, dan persyaratan kompetensinya. Perumusan tersebut menunjukkan bahwa peran manajemen kinerja sebagai sebuah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja, bukan hanya sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Tujuan utama dari organisasi yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan, agar tujuan organisasi dapat tercapai dan mampu bertahan dalam persaingan dengan organisasi lain. Oleh karena itu, peran manajemen kinerja sangat berpengaruh terhadap berjalannya suatu organisasi (Hery, 2019: 2).

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap adalah komponen kompetensi yang merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kompetensi karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Fadhil, 2016: 70). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi yang tinggi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja.

Untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan organisasi harus mengadakan suatu pelatihan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Seperti yang dikatakan Stone pengembangan karier adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi, yang akan

dilakukan di masa mendatang (Bahri & Nisa, 2017: 11). Dengan demikian, pengembangan karier merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana kariernya, yang disponsori oleh *department* sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Seperti yang disampaikan oleh Wibowo komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Jessica dkk, 2019: 264). Karyawan yang rela memberikan waktunya untuk organisasi akan menjadikan perkembangan yang lebih baik, maka dari itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Credit Union (CU) Jembatan Kasih merupakan sebuah koperasi simpan pinjam yang bergerak di bidang simpan dan pinjam oleh dan untuk anggota. CU Jembatan Kasih berdiri sejak 15 Januari 2009, beralamat di komplek Sekolah Yos Sudarso, Batam Centre. Dalam kurun waktu yang tergolong singkat, CU Jembatan Kasih berkembang cukup pesat sehingga memiliki 11 (sebelas) kantor cabang yang menyebar di beberapa provinsi antara lain Kepulauan Riau, Bangka Belitung, Riau dan NTT. Melihat perkembangan CU Jembatan Kasih yang begitu pesat perlu juga memperhatikan kinerja karyawan, karena dibalik suksesnya suatu organisasi ada sumber daya manusia yang turut campur dalam kesuksesan organisasi tersebut.

Ada beberapa faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja

karyawan CU Jembatan Kasih antara lain kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan observasi di lapangan bahwa ada beberapa karyawan yang tingkat kompetensinya masih rendah yang di buktikan dengan belum menguasai program komputer sehingga dapat menghambat proses pekerjaan dalam melayani anggota.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier. Sebagian besar orang mengejar karier untuk memenuhi kebutuhan individu secara mendalam, banyak juga orang mengejar karier dalam rangka mendapatkan kepuasan batin. Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan bahwa ada beberapa karyawan yang belum mengeksplorasi dirinya dalam mengembangkan karier, yang mana masih terlihat ada beberapa karyawan jenjang kariernya belum ada peningkatan dan masih menduduki jabatan yang sama dalam kurun waktu yang cukup lama, sehingga karyawan tersebut tidak mengetahui pekerjaan di bidang lain.

Selain kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karier faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan. Perlu diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Komitmen karyawan CU Jembatan Kasih masih tergolong rendah, hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang tidak loyal terhadap waktu bekerja yang mana

karyawan sering terlambat ketika masuk kerja.

Berikut peneliti tampilkan data hasil penilaian kinerja karyawan CU Jembatan Kasih periode 2020-2021.

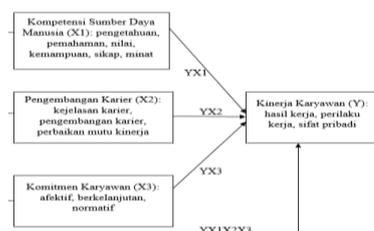
Tabel 1.1
Penilaian Kinerja

No	Keterangan	Skor	Penilaian Kinerja	
			Tahun 2020	Tahun 2021
1	<i>Need Improvement</i>	10 - 15	0	0
2	<i>Average</i>	16 - 20	0	0
3	<i>Good</i>	21 - 25	23,4	24
4	<i>Excellent</i>	26 - 30	0	0

Sumber : CU Jembatan Kasih

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa perbandingan antara tahun 2020 dan tahun 2021 kinerja karyawan mengalami kenaikan yang mana pada tahun 2020 kinerja karyawan dengan skor sebesar 23,4 dan di tahun 2021 kinerja karyawan dengan skor sebesar 24 dan berada di posisi *Good*, dikatakan *Good* apabila skor penilaian kinerja berkisaran antara 21-25. Manfaat dari penilaian kinerja untuk membantu peneliti dalam menganalisis penilaian kinerja karyawan.

Penelitian ini terdiri dari empat variable yang terbagai atas satu variable terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variable bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir dan komitmen karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah

kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Patut diketahui, penelitian kuantitatif pada dasarnya adalah tentang data numerik untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu. Dalam menjelaskan fenomena-fenomena tertentu itu, ada pertanyaan-pertanyaan tertentu yang mungkin saja lebih tepat dijawab dengan menggunakan metode kuantitatif (Duli, 2019: 3-4).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 148). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Jembatan Kasih yang berjumlah 39 (tiga puluh sembilan) orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono, 2018: 156). Sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 39 responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian, informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

2. Kuesioner Penelitian

Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono menyatakan bahwa kuesioner terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dicetak atau diketik dalam urutan tertentu (Duli, 2019: 91).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CU jembatan Kasih yang berjumlah 39 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Daftar pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel jumlahnya bervariasi, variabel kompetensi sumber daya manusia terdapat delapan pernyataan,

pengembangan karier enam pernyataan, komitmen karyawan

14 (empat belas) pernyataan dan kinerja karyawan delapan pernyataan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 responden (53,8%) dan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 18 responden (46,2%).
2. Karakteristik responden berdasarkan usia terdapat 7 responden berusia 18–25 tahun (17,9%), 18 responden yang berusia < 26–35 tahun (46,2%), 11 responden yang berusia < 36–45 tahun (28,2%), 2 responden yang berusia < 46–55 tahun (5,1%) dan 1 responden yang berusia > 55 tahun (2,6%).
3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 10 responden yang berpendidikan SMA/SMK (25,6%), 3 responden yang berpendidikan diploma (7,7%) dan 26 responden yang berpendidikan sarjana (66,7%).
4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja terdapat 6 responden yang lama bekerja 1–12 bulan (15,4%), 9 responden yang lama bekerja < 2–4 tahun (23,1%), 17 responden yang lama bekerja < 5-8 tahun (43,6%) dan 7 responden yang lama bekerja > 8 tahun (7%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Distribusi jawaban berdasarkan jawaban setuju dan sangat setuju, terdapat 24 responden (62%) yang menjawab setuju dan sebanyak 6 responden (16%) yang menjawab sangat setuju.

Hasil pengumpulan data dapat ditemukan bahwa 67% responden memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karier

Responden yang menjawab setuju terhadap variabel pengembangan karir sebanyak 22 responden (56%) dan sangat setuju sebanyak 8 responden (21%).

Hasil pengumpulan data dapat ditemukan bahwa 69% pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bermanfaat untuk responden dan 62% penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkala.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Karyawan

Distribusi jawaban yang menjawab setuju terhadap pernyataan variabel komitmen karyawan sebanyak 25 responden (63%) dan sangat setuju sebanyak 6 responden (16%).

Hasil pengumpulan data dapat ditemukan bahwa 74% responden bekerja di organisasi sekarang ini bukan hanya sekedar keinginan, tetapi juga sebuah kebutuhan dan 72% responden merasa bahwa orang yang selalu setia pada organisasi adalah karyawan yang baik.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden, yang menjawab setuju terhadap pernyataan variabel komitmen karyawan sebanyak 22 responden (57%) dan sangat setuju sebanyak 7 responden (18%)

Hasil pengumpulan data dapat ditemukan bahwa 67% responden

memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik.

Hasil Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur, alat ukur harus valid agar hasil penelitian dapat dipercaya (Duli, 2019: 103). Kriteria dalam pengukuran uji validitas yaitu jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,316 jika koefisien korelasi *product moment* > r_{tabel} . Dapat dijelaskan uji validitas membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} di mana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas pada kolom *corrected item-total correlation* semua item pernyataan kuesioner dari kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier, komitmen karyawan dan kinerja karyawan memiliki validitas melebihi 0,316

Dari hasil output SPSS versi 22 dapat dilihat bahwa dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 serta uji dua sisi dan jumlah data (n) sebanyak 39, r_{tabel} diperoleh nilai sebesar 0,316. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk masing-masing item atau butir pernyataan pada semua variabel (kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier, komitmen karyawan dan kinerja karyawan) menunjukkan nilai yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga variabel dikatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α).

Berdasarkan hasil reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil pengujian 36 butir pernyataan dari variabel X1, X2, X3 dan Y nilai *cronbach alpha* sebesar 0,790 sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikan 0,05 dengan jumlah data (n)=39 didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,316, karena nilai r_{hitung} 0,790 > r_{tabel} 0,316 dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan penelitian tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan putusan yang normal.

Berdasarkan hasil output nilai residual terstandarisasi normal jika nilai signifikansi > alpha. Berdasarkan uji normalitas dengan kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan VIF (*variance inflation factor*) < 10 angka ini dapat dilihat dari tabel *coefficients*, korelasi *pearson* antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan CI (*condition index*) (Duli, 2019: 120).

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 22, terlihat bahwa model tidak terdapat (tidak terjadi) multikolinearitas antar variabel independen karena VIF pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 1,243, variabel pengembangan karier sebesar 1,693 dan variabel komitmen karyawan sebesar 1,414 yang lebih kecil dari 10. Dan nilai *tolerance* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Uji regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Model persamaan regresi linier yang dapat dituliskan dari hasil pengujian ini dalam bentuk persamaan sebagai berikut $Y=8,784 + 0,219X1 + 0,321X2 + 0,465X3$.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta memiliki nilai sebesar 8,784 yang berarti jika variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan tidak berubah (*constant*) atau bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.

- b. Jika variabel kompetensi sumber daya manusia berubah maka variabel kinerja karyawan akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah, artinya, apabila kompetensi sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan koefisien regresi 0,219. Dan sebaliknya jika kompetensi sumber daya manusia menurun maka kinerja karyawan akan menurun pada koefisien regresi sebesar 0,219.
- c. Jika variabel pengembangan karier berubah maka variabel kinerja karyawan akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah, artinya, apabila pengembangan karier meningkat sebesar satu satuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan koefisien regresi 0,321. Dan sebaliknya jika pengembangan karier menurun maka kinerja karyawan akan menurun pada koefisien regresi sebesar 0,321.
- d. Jika variabel komitmen karyawan berubah maka variabel kinerja karyawan akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah, artinya, apabila komitmen karyawan meningkat sebesar satu satuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan koefisien regresi 0,465. Dan sebaliknya jika komitmen karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun pada koefisien regresi sebesar 0,465.
2. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan

Hasil dari model summary yang diolah SPSS versi 22 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,878 ^a	0,771	0,751	2,14621

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 22

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* adalah sebesar 0,771. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 77,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 77,1%. Sedangkan 22,9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka konsep penelitian ini.

3. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,878 berarti 87,8% menunjukkan keeratan hubungan antara variabel X1 (kompetensi sumber daya manusia), X2 (pengembangan karier) dan X3 (komitmen karyawan) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Hasil dari pengujian korelasi berganda dalam penelitian ini tingkat keeratannya sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,000.

Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antar variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengujian kebenaran

hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak maka harus dilihat dari *level of signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji Parsial (uji t)

Dengan melakukan uji-t secara sendiri-sendiri untuk mengetahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan maka hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel
Uji parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,784	3,941		2,229	0,032		
Kompetensi SDM	0,219	0,098	0,201	2,228	0,032	0,804	1,243
Pengembangan Karier	0,321	0,132	0,256	2,430	0,020	0,591	1,693
Komitmen Karyawan	0,465	0,071	0,634	6,588	0,000	0,707	1,414

Sumber: data diolah menggunakan SPSS

Hasil uji-t dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari kompetensi sumber daya manusia (X1) sebesar 2,228 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($2,228 > 2,030$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,032 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari pengembangan karier (X2) sebesar 2,430 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($2,430 > 2,030$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari komitmen karyawan (X3) sebesar 6,588 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($6,588 > 2,030$) sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen karyawan dengan nilai Beta sebesar 0,634 (63,4%).

2. Uji Serempak (Uji F)

Dalam uji penelitian dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas kompetensi sumber daya manusia (X1), pengembangan karier (X2) dan komitmen karyawan (X3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil uji-F dapat dilihat dengan menggunakan analisis varian atau *analysis of variance* (ANOVA). Untuk mengambil keputusan dapat didasarkan pada rumusan:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat.

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikat. Hasil uji-F dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel
Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	542,783	3	180,928	39,279	0,000 ^b
	Residual	161,217	35	4,606		
	Total	704,000	38			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel bebas kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan adalah sebesar 39,279 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai sig. Ini lebih kecil dari α (0,05), dan $F_{hitung} 39,279 > F_{tabel} 2,874$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan secara serempak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih. Dari responden yang diteliti, karyawan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 21

responden (53,8%), dari segi usia didominasi oleh karyawan dengan usia $< 26-35$ tahun sebanyak 18 responden (46,6%), pendidikan didominasi oleh karyawan dengan pendidikan sarjana sebanyak 26 responden (66,7%), serta lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja $< 5-8$ tahun sebanyak 17 responden (43,6%).

Berikut adalah pembahasan dari analisis-analisis yang sudah dilakukan di atas :

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 22, dengan nilai $t_{hitung} 2,228 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai konstanta 2,228 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,032. Artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia di CU Jembatan Kasih maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Davis dan Newstroom kutipan kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih bukan kurang (Busro, 2017: 24)

Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara parsial pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 22, dengan nilai $t_{hitung} 2,430 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai konstanta sebesar 2,430 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,020. Artinya semakin baik pengembangan karier karyawan CU Jembatan Kasih maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Gomes yang dikutip dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (Handoko & Rambe, 2018: 35).

Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam.

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara parsial komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 22, dengan nilai $t_{hitung} 6,588 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai konstanta sebesar 6,588 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,000. Artinya semakin baik komitmen karyawan CU Jembatan Kasih maka semakin meningkat kinerja karyawan. Menurut Mathias dan Jackson menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada

di dalam organisasi tersebut (Busro, 2017: 71).

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam.

Berdasarkan hasil output SPSS versi 22, uji F secara simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 39,279 > F_{tabel} 2,874$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Jembatan Kasih di Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis hasil pengolahan data yang telah dilakukan kepada 39 responden dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CU Jembatan Kasih di Batam, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan t_{hitung} sebesar $2,228 > t_{tabel} 2,030$ dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ artinya H_a diterima. Dan nilai konstanta sebesar 8,784 dan koefisien korelasi sebesar 0,219 artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia pada CU Jembatan Kasih maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara parsial Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU

jembatan Kasih di Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan t_{hitung} sebesar $2,430 > t_{tabel}$ 2.030 dan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ artinya H_0 diterima. Dan nilai konstanta sebesar 8,784 dan koefisien korelasi sebesar 0,321 artinya semakin baik pengembangan karir pada CU Jembatan Kasih maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara parsial komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU jembatan Kasih di Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan t_{hitung} sebesar $6,588 > t_{tabel}$ 2,030 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 diterima. Dan nilai konstanta sebesar 8,784 dan koefisien korelasi sebesar 0,465 artinya semakin baik komitmen karyawan pada CU Jembatan Kasih maka semakin baik kinerja karyawan.

Secara simultan kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karir dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU Jembatan Kasih di Batam. Hal ini berdasarkan pada uji simultan diperoleh F_{hitung} sebesar $39,279 > F_{tabel}$ 2,874 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima. Dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 77,1% sedangkan sisanya 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kesimpulan di atas menegaskan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia, pengembangan karier dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Jembatan Kasih di Batam baik secara parsial maupun secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2017). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Siregar, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Banten: Unpam Press.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima ed.). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Asih, G., & Dewi, R. (2017). Komitmen Karyawan ditinjau dari Self Efficacy dan Persepsi Dukungan Organisasi, di CV Wahyu Jaya Semarang. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*

Bahri, S., & Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*

Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*

Handoko, D., & Rambe, M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*

Jessica, & dkk. (2019). Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi kerja Karyawan. *Jurnal Aksara Public*

Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat. *Jurnal EBMA*.

Rohman, F. (2016). Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.