

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar

Reski Bubung¹

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

Rina²

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

Kamaruddin³

Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPI

ABSTRACT. *The purpose of this study is to understand how career development and organizational commitment affect how employee performance at PT. Gaya Makmur Tractors Makassar. This data is surveyed to obtain primary data. The slovin formula was used in the study, and a total of 90 people were sampled. The validity and reliability of these findings have been evaluated, through heteroscedasticity, multicollinearity, and normality tests have all been considered. The data analysis method uses multiple regression.*

Keywords: *Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance.*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana pengembangan karir dan komitmen organisasi mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan Pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar. Data ini disurvei untuk mendapatkan data primer. *Rumus slovin* digunakan dalam penelitian ini, dan total 90 orang menjadi sampel. Validitas dan reliabilitas temuan ini telah dievaluasi, melalui uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas semuanya telah dipertimbangkan. Metode analisis data menggunakan regresi berganda.

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

PENDAHULUAN

Manajemen yaitu suatu ilmu yang memberikan arti yang baik untuk seseorang dalam mencapai tingkat yang baik. Baik dalam kinerjanya dalam perusahaan maupun landasan untuk sukses dalam bersaing dengan manusia yang ada dalam perusahaan.

Demi mencapai visi dan misi perusahaan, PT. Gaya Makmur Tractors Makassar tentunya harus menjalankan perusahaan dengan baik, dan tentu itu hanya bisa dilakukan dengan sumberdaya manusia yang berkualitas pula. Untuk itulah perusahaan perlu adanya penerapan pengembangan karir dan komitmen organisasi yang bisa membuat kinerja karyawan meningkat.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen yaitu suatu ilmu dan seni yang memberikan hal baik dalam memanfaatkan sdm yang ada secara efektif maupun efisien dalam mencapai tujuannya.

2. Pengembangan Karir

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2018:44) pengembangan karir yaitu suatu prosedur yang baik teorganisir karyawannya dalam mempelajari banyak ilmu pengetahuan yang ada untuk mencapai tujuannya.

3. Komitmen Organisasi

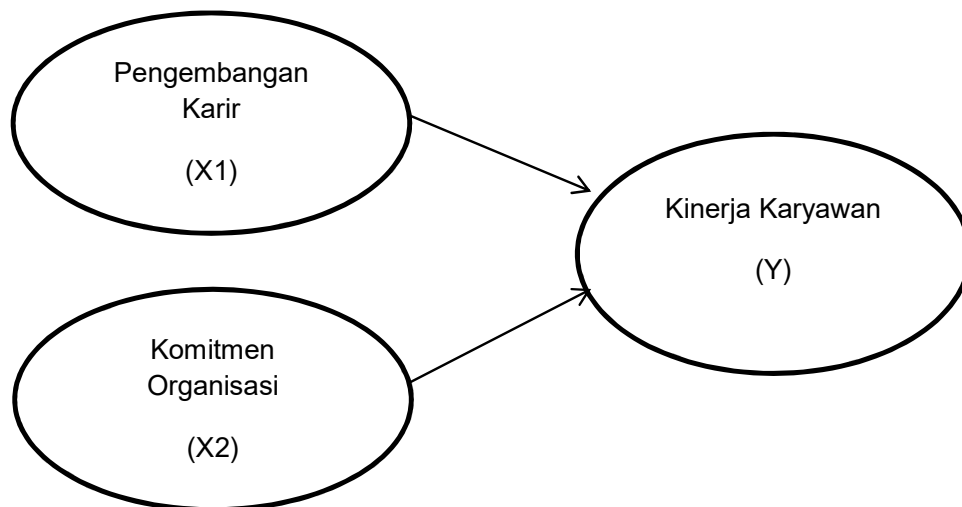
Sopiah (2019) memberikan arti yaitu komitmen organisasional adalah gabungan dari beberapa dimensi yang dapat memberikan nilai meningkat untuk karyawan dalam bertahan sebagai anggota organisasi dengan karir yang berkepanjangan dalam organisasinya.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu sesuatu yang dilakukan dengan tidak dilakukan karyawan yang dapat mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan oleh organisasinya.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut adalah ringkasan teori yang diajukan berdasarkan hasil analisis sebelumnya dan keadaan literatur saat ini. Rentang konseptual yang dipilih meliputi pengembangan karir, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.. Satu- satunya gambar yang dapat dilihat untuk mengilustrasikan esai ini adalah gambar di bawah ini



METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Teknik kuantitatif yang menekankan pada evaluasi ide atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan berbagai proses analisis data dengan statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

Tempat dan Waktu

PT. Gaya Makmur Tractors Makassar. Penelitian berlangsung selama dua (dua) bulan. dari Mei sampai Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Sebagian besar ukuran sampel dalam penelitian ini, diambil sebanyak 90 orang. Populasi yang akan dimunculkan dan mampu ditingkatkan termasuk sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Laki-Laki	55	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	35	35.7	35.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

USIA					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	20 - 30 Tahun	10	23.2	23.2	23.2

	31 - 40 Tahun	11	48.2	48.2	71.4
	41 - 50 Tahun	38	17.9	17.9	89.3
	51 - 60 Tahun	31	10.7	10.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasi Olahan SPSS 25.0

c) **Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	25	5.4	5.4	5.4
	D3/D4	11	5.4	5.4	10.7
	S1	28	37.5	37.5	48.2
	S2	18	35.7	35.7	83.9
	S3	8	16.1	16.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 25.0

d) **Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja**

Tabel 4. 4 Tabel Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	12	17.9	17.9	17.9
	6 - 10 Tahun	28	26.8	26.8	44.6
	11 - 20 Tahun	25	30.4	30.4	75.0

	21 - 30 Tahun	10	14.3	14.3	89.3
	> 30 Tahun	15	10.7	10.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

a. Distribusi Jawaban Responden Pengembangan Karir

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	10	11.1	11.1	11.1
	S	22	24.4	24.4	35.6
	SS	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	RR	7	7.8	7.8	8.9
	S	39	43.3	43.3	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	3	3.3	3.3	3.3
	S	33	36.7	36.7	40.0

	SS	54	60.0	60.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b. Distribusi Jawaban Responden Komitmen Organisasi

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	RR	9	10.0	10.0	11.1
	S	35	38.9	38.9	50.0
	SS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	RR	13	14.4	14.4	15.6
	S	31	34.4	34.4	50.0
	SS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	RR	13	14.4	14.4	15.6
	S	39	43.3	43.3	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b. Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	13.3	13.3	13.3
	S	42	46.7	46.7	60.0
	SS	36	40.0	40.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Responden

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	12	13.3	13.3	13.3
	S	53	58.9	58.9	72.2
	SS	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	RR	9	10.0	10.0	11.1
	S	35	38.9	38.9	50.0
	SS	45	50.0	50.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

a) Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 4. 14 Uji Validitas Pengembangan Karir

Pengembangan Karir	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,757	0,279	Valid
P2	0,799	0,279	Valid
P3	0,706	0,279	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b) Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4. 15 Uji Validitas Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,838	0,279	Valid
P2	0,876	0,279	Valid
P3	0,842	0,279	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

c) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 16 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,824	0,279	Valid
P2	0,818	0,279	Valid
P3	0,798	0,279	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

a) Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	3

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b) Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Tabel 4. 18 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	3

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

c) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	3

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

a) Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. 20 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.920		1.331	.187
	TOTAL_X1	.307	.076	.267	4.060	.000
	TOTAL_X2	.574	.055	.681	10.343	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

b) Uji T (Parsial)

Tabel 4. 21 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.225	.920		1.331	.187
	TOTAL_X1	.307	.076	.267	4.060	.000
	TOTAL_X2	.574	.055	.681	10.343	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (KINERJA)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 25.0

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar.

Dari hasil analisis dalam pembahasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar karena taraf nyata $(0,05) < \text{significancy} (0,000)$ yang berarti H_0 ditolak.
2. Komitmen organisasi secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gaya Makmur Tractors Makassar karena taraf nyata $(0,05) < \text{significancy} (0,000)$ yang berarti H_0 ditolak.. SARAN

Dari hasil penelitian yang telah penulis teliti, ada beberapa saran yang bisa disampaikan yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah terkait dengan pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi.

2. Bagi Instansi

PT. Gaya Makmur Tracotr Makassar meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun pengembangan karir dan komitmen organisasi perlu terus dikembangkan agar tetap menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Sanafa Publishing.
- Appley A. Laurence. 2018. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Ardana, I K. 2019. *I Gede Manik Adtya Budi Suta I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Inonesia, Suatu organisasi harus cepat respon segara bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis. 8 (2), 8047-8074.*
- A.A.Anwar Prabu Mangku Negara, Drs, Msi, P.si, Dr. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya ; Bandung.

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Bodroastuti, T. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. JDEB, Vol 13 No.1 Maret 2016.
- Bogdan, R. C., Biklen, S,K. 2017. *Qualitative research for educations*. Boston: Allyn & Bacon.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multifariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadirisman. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Luthans, F. (2020). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martoyo, susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, Yogyakarta: BPFE
- Mowday, R.T., R.M. Stress, dan L.W Porter. 2019. *The Masurument Of Organizationalcommitment. Journal Of Vocationalbehavior*, Vol.14
- Ramadhan, T. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Rivai, veithhzal dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi (pertama)*. Siduarjo: Indonesia pustaka.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Aksara Timur.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Pt. Fumira Semarang)*. Journal of Management, 4(4).
- Sudiro, Ahmad. 2017. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- D.R Soekidjo, Natoadmojo. Prof.2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Rineka Cipta ; Jakarta
- Sopiah, S. (2019). *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, 12(2), 308-317.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: alfabet.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Priansa, donin juni. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabet.

Widiyanti w. 2018. *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016*.