

# **PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG KOTA PALOPO**

**Ihwan Saprillah**  
**201720041**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo 2021  
Email : c@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertema Pengaruh Komitmen kerja dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo. Objek penelitian adalah kinerja karyawan yang berjumlah 45 karyawan. Metode pengelolaan data menggunakan metode pengelolaan data SPSS 22. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data/kuesioner penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda.

Komitmen kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,238 > 0,05$  dan jika dilihat dari nilai thitung  $1,197 <$  dari ttabel  $1,681$  atau  $1,197 < 1,681$ .

Pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,246 > 0,05$  dan jika dilihat dari nilai thitung  $1,178 <$  dari ttabel  $1,681$  atau  $1,178 < 1,681$ .

Komitmen kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama- sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 2.068 dengan tingkat signifikan sebesar 0,139 dengan Fhitung (2.068)  $>$  Ftabel 0,243 maka secara simultan Komitmen kerja (X1) dan Pengembangan karir (X2) mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci :** komitmen kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:10). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2012:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan

perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya,

mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang (Rivai, 2010).

Pengembangan karir merupakan salah satu faktor motivasi kerja bagi karyawan. Pengembangan karir saat ini dianggap sebagai kunci untuk mencapai produktivitas tinggi, hubungan yang lebih baik antar karyawan dengan karyawan, maupun karyawan dengan atasan, serta profitabilitas yang lebih besar untuk setiap perusahaan. Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karier pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela., 2016:260)

Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pembiayaan, perusahaan memandang Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling penting yang perlu dijaga dedikasi dan loyalitasnya, karena keberhasilan perusahaan adalah berkat kerja keras setiap pegawai yang cakap, terlatih dan berprestasi hal tersebut tercantum dalam *Code of Conduct* Pedoman Etika Kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.

Menghargai prestasi pegawai dengan memberikan penghargaan, perhatian, bonus, bea siswa, promosi, dan lain-lain sesuai dengan ketentuan

perusahaan. Peraturan tersebut berdampak pada pengembangan karyawan dan komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan.

PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo sebagai perusahaan yang menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam menjalankan kelancaran kegiatan pelayanan pembiayaan harus ditunjang dengan karyawan yang profesional.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komitmen Kerja**

Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi (Luthans, 2014) dalam jurnal (Alamsyah & Andri, 2016) mendefinisikan “*The organization commitment as the relative strong from individual identification and participation with organization*”.

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2011) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu :

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi

## 2. Pengembangan Karir

Karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut (Simamora, 2015). Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya (Rivai, 2011). Menurut (Sunyoto, 2012:165) pengertian karir ada tiga yaitu :

- a. Karir sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi-lokasi yang

lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

- b. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas karirnya.
- c. Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

## 3. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4). Sedangkan (Rivai., 2014) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### a. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada PT. Mandiri utama finance cabang kota palopo mengenai Pengaruh Pengembangan karir

dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini memberikan suatu gambaran data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel-variabel yang dapat dijelaskan secara kuantitas (dapat diukur) dengan rumus-rumus atau alat analisa pasti. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, (Sugiyono, 2014:28)..

#### b. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut (Sugiyono, 2014:80) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. mandiri utama cabang palopo yaitu sebanyak 45 orang.

#### c. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data, melalui seseorang atau dokumen.

#### d. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan penelitian adalah untuk

mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan cara. Bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengajukan kuesioner

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Guna menguji validitas instrument, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 20 validitas di lakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan degree of freedom (df) = n-2 di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah (variabel). Pada kasus ini besarnya  $df=45-2=43$  dengan 0.05 didapat 0,248. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur pengaruh kinerja karyawan di PT Mandiri utama finance Cabang palopo. Uji reliabilitas merupakan uji keterandalan yang bertujuan untuk mengetahui beberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Pengaruh reliabilitas konstruk

pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 20, jika cronbach's alpha  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel

### 3. Pengujian Hipotesis

a. Nilai konstanta (a) sebesar 20.579 artinya apabila komitmen kerja dan pengembangan karir nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 20.579

b. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,196 artinya setiap kenaikan nilai komitmen kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,196.

c. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,161 artinya setiap kenaikan nilai pengembangan karir sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,161.

### 4. Uji T (uji parsial)

a. Uji pengaruh variabel komitmen kerja (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima karena nilai t-hitung  $< t$ -tabel yaitu ( $1.197 < 1.681$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ( $0,238 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji pengaruh variabel pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Dari hasil pengujian didapatkan hipotesis H1 ditolak dan H0 diterima karena nilai t-hitung  $< t$ -tabel yaitu ( $1.178 < 1.681$ ) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ( $0,246 > 0,05$ ) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

### B. Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Komitmen Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,238 > 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} 1.197 < t_{tabel} 1,681$  atau  $1.197 < 1,681$ .

2. Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,246 > 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} 1.178 < t_{tabel} 1,681$  atau  $1.178 < 1,681$ .

3. Komitmen Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung sebesar 2.068 dengan tingkat signifikan sebesar 0,139 dengan Fhitung (2.068) > Ftabel 0,243 maka secara simultan Komitmen Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ilmu. Yogyakarta.
- Byars, L. L. dan R. (2011). *Human Resource Management*. 8edition. MCGrae- Hill, Irwin.
- Byron, W. J. (2010). *The Power Of Principle, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan*. Yogyakarta. Kanisius.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M. M. M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- DuBrin, A. J. (2015). *Leadership (terjemahan) Edisi kedua*. Jakarta, Prenada Media.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*.
- Kreitner, R. dan A. K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Prasetyo, F. (2014). *Komitmen Organisasional*.
- Simanjuntak, P. . (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela., L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset, Yogyakarta.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).

Sunyoto., D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.