

# **Pengaruh Kompetensi Sdm, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang**

Dewa Putra Andreana  
(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kanjuruhan Malang)  
Dewaputra432@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas  
Andi Nu Graha  
(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kanjuruhan Malang)

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi (Balitkabi) Malang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Balitkabi Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Balitkabi Malang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Balitkabi Malang. Serta secara parsial kompetensi sdm berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Balitkabi Malang.*

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan.

*This research aims to determine the influence of human resources competence, career development and employee commitment to the performance of employees in the research hall of various nuts and tuber (Balitkabi) Malang. This type of research is quantitative research. The population in the study was all employees of the existing Balitkabi Malang. The samples used in this study were officers in Balitkabi Malang. The data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analyses. The results of this study showed that the variable of HR competency, Career development and employee commitment simultaneously positively influence the performance of employees at Balitkabi Malang. As well as a partial HR competency influential insignificant to the employee's performance. While career advancement and employee commitment significantly influence the performance of employees at Balitkabi Malang.*

**Keywords:** HR competence, career development, employee commitment and employee performance.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan, Rivai (2014). Penting bagi suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja. Kinerja karyawan memang perlu diperhatikan dengan sangat baik dan teliti. Selain evaluasi kinerja, banyak sekali faktor-faktor pendorong baik dari intern maupun ekstern perusahaan. Namun kalau dipertimbangkan kembali, pengaruh intern merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan, tanggung jawab serta dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain.

Kompetensi sdm atau kompetensi kerja didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. “*competency is a knowledge or know how for doing an effective job.*” Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, Davis dan Newstrom (2009: 299) menguraikan bahwa, “*competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimization services to customers more for less.*”. Perusahaan akan lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kompetensi dan ada kesempatan bagi karyawan tersebut untuk dikembangkan karirnya, dengan catatan bahwa perusahaan

tempat dia bekerja ada kebijakan pengembangan karir bagi karyawan yang berkompeten. Hal ini harus menjadi perhatian khusus bagi para pimpinan baktikabi karena kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti hasil penelitian Yunus (2012) menunjukkan bahwa Kompetensi sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerjaKaryawan.

Karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing, Busro (2018). Pengembangan karir merupakan kesempatan yang baik untuk mempengaruhi tingkat

kinerja bagi para pegawai yang berkompeten di bidangnya. seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen karyawan sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai jika adanya komitmen dari anggota organisasinya. Mowday *et al* (1993). Pada hakikatnya komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hal yang sangat vital, seperti Penelitian Meidiana (2015) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan harus mampu menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang sangat tinggi terhadap bidangnya masing-masing.

Kinerja karyawan pada balitkabi malang menunjukkan posisi yang cukup ataupun standard berdasarkan hasil evaluasi setiap tahun dari data yang diterima dari struktural Balitkabi. Beberapa pegawai masih kurang menunjukkan sikap yang berkompeten dalam menjalankan tugas, indikasinya ketika seorang pegawai diberikan tugas tidak segera diselesaikan serta Pegawai sering keluar masuk pada saat jam kerja baik ada kepentingan maupun tidak. Selain faktor individu pegawai, fasilitas juga mempengaruhi, seperti halnya ruangan kerja yang belum tertata rapi, ruangan kerja yang sempit sehingga membuat pegawai kurang nyaman dan bebas dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan memang sangat perlu dilakukan untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan/instansi terutama untuk Balitkabi Malang. Seorang pemimpin harus mengetahui kemampuan atau kinerja karyawan agar dapat merencanakan solusi yang terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi karyawannya. Adapun cara yang efektif untuk mengetahui kemampuan kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian terhadap kompetensi sdm, diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya, serta melihat seberapa jauh komitmen karyawan tersebut terhadap kerjanya diperusahaan.

Dalam uraian diatas maka penting bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan tema **“Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawa Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi (Balitkabi) Malang”**.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan Rivai (2014). Penting bagi suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja. Hal tersebut untuk mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi, pengembangan karyawan secara individu. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar karyawan dapat menjalankan dan menguasai tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Karena hal tersebut berkaitan dengan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Busro (2018:

89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian kemampuan mengatasi masalah sesuai batas.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014) yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, danefektivitas.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi sdm atau kompetensi kerja didefinisikan Clark (2007: 297) sebagai berikut. “ *competency is a knowledge or know how for doing an effective job.*” Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Sementara itu, Davis dan Newstroom (2009: 299) menguraikan bahwa, “ *competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization services to customers more for less.*” Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mnerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Busro, 2018: 27).

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Busro (2018: 35) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan dan kemampuan (*skill*).

### **Pengembangan Karir**

Karir merupakan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja. Filippo (2003). Sedangkan Handoko (2003: 121) mengatakan karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Karier setiap orang belum tentu bergerak naik mengikuti anak tangga, tetapi sebagian mereka stabil dan bahkan ada juga yang justru menurun.

Moekijat (2007) menjelaskan, bahwa karier dapat didefinisikan Sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisah tetapi ada hubungannya dengan kelangsungan, kedudukan, dan ada arti dalam kehidupan seseorang. Pekerjaan terpisah yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang berbeda-beda tidak hanya dalam satu profesi yang sama, tetapi dimungkinkan juga dua hingga tiga profesi yang digeluti baik secara terus menerus maupun terputus-putus. Karir adalah proses yang menggambarkan usaha/kegiatan seorang pegawai dalam mencapai tujuan dan alur/aliran jabatan/pekerjaan untuk mencapai tujuan karirnya masing-masing (Busro,2018).

Adapun indikator- indikator pengembangan karir menurut Rivai (2004) yaitu kebutuhan karir, dukungan perusahaan berupa moril dan dukungan perusahaan berupa materil.

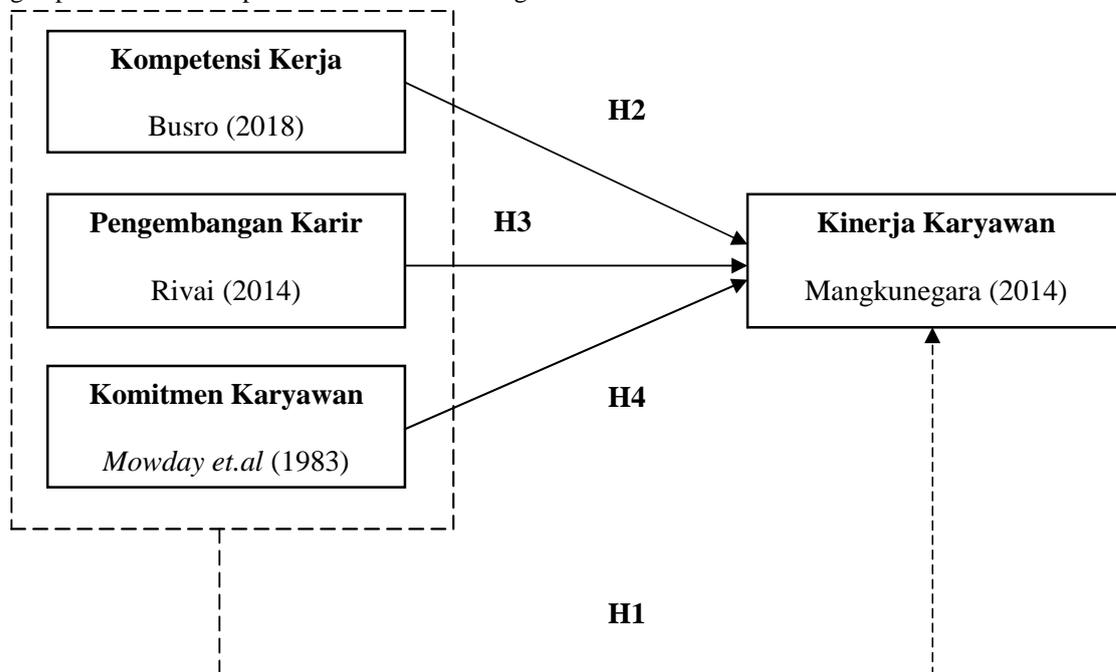
### **Komitmen Karyawan**

Komitmen karyawan menurut Eaton *et al* (1992) merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan keinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Robbins (2007) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan Mowday *et al* (1983) mengatakan bahwa komitmen karyawan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh- sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Adapun indikator komitmen karyawan menurut Mowday *et al* (1983) yaitu keinginan kuat sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja dan penerimaan nilai organisasi.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian dari teori-teori dan penelitian terdahulu diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dari uraian diatas tersebut maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : kompetensi sdm, pengembangan karir, komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balitkabi.

H2 : kompetensi sdm memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balitkabi Malang.

H3 : pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balitkabi Malang. H4 : komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Balitkabi Malang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan penelitian *explanatory research*, jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan dan mendeskripsikan secara komprehensif karakteristik variabel- variabel penelitian, sedangkan penelitian *explanatory reseach*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Husein, 2008). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kompetensi sdm, pengembangan karir, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang dan Umbi (Balitkabi) Malang.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Balitkabi Malang yang berjumlah 174 orang. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017) Sampel juga dapat diartikan sebagai anggota populasi yang terpilih dengan menggunakan metode tertentu yang dapat mewakili dari seluruh populasi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Martono (2014) teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Untuk menentukan berapa sampel yang diambil, dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling* dengan teknik slovin menurut Sugiyono (2017). Penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Untuk perhitungannya puntidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Berdasarkan perhitungan dari rumus slovin, sample yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 63 pegawai di Balitkabi.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

b1 b2 = koefisien regresi X1 =

kompetensisdm

X2 = pengembangan karir X3 =

komitmen karyawan a =konstanta

e = eror (kesalahanpengganggu)

### **Pengujian Asumsi Klasik Uji**

#### **Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal.

### **Uji Multikolonieritas**

Pengujian ini bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation (VIF). Jika nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolonieritas (Ghozali, 2011).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan dan pengamatan lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Multikolonieritas. Sebaliknya jika varian berbeda disebut Multikolonieritas.

### **Uji Hipotesis**

#### **Pengujian secara Simultan (Uji F)**

Analisis ini dipergunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien regresi sehingga diketahui apakah secara simultan antara kompetensi SDM, Pengembangan Karir, dan Komitmen Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R = Koefisien Korelasi Berganda N = Jumlah

Data

K = Jumlah Variabel

Tingkat signifikan 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki tingkat kepercayaan 95% atau toleransi kesalahan 5%. Diketahui F tabel 0,242276.

#### **Pengujian secara Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho: variabel-variabel bebas kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

Ha: variabel-variabel bebas kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Perumusan hipotesis

Ho :  $b_i = 0$ , tidak berpengaruh secara parsial terhadap Y  
Ho :  $b_i \neq 0$ , tidak berpengaruh secara rasial terhadap Y

2. Pengambilan keputusan

Dalam uji ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  bila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, karena ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikat. Bila signifikan  $\geq 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yang diukur dengan variabel terikat. Bila  $\leq t$  tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat, adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Diketahui T table 1,99773.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Uji Asumsi Klasik Uji**

#### **Normalitas**

Hasil uji normalitas data untuk mendeteksi distribusi normal atau tidak menggunakan metode analisis grafik. Grafik menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolonieritas**

Hasil uji asumsi klasik multikolonieritas dengan menggunakan pendekatan VIF (*Variance Inflation Factor*) Hasilnya menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10 .dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data pada grafik menunjukkan Scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y atau dengan kata lain plot tidak membentuk suatu pola tertentu (hubungan yang acak), artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 3**

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	19,429	5,288		3,674	0,001
Kompetensi SDM (X1)	0,071	0,088	0,083	0,805	0,424
Pengembangan Karir (X2)	0,250	0,096	0,281	2,600	0,012
Komitmen Karyawan (X3)	0,454	0,105	0,467	4,324	0,000
R Square (R <sup>2</sup> )	0,373				
Adjusted R Square	0,341				
F = 11,713					
Sig.F = 0,000					

Sumber: Hasil Output Spss dan data diolah, 2019

Dari tabel diatas maka persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$$Y = 19,429 + 0,071X_1 + 0,250X_2 + 0,454X_3 + 5,288$$

Dari persamaan regresi tersebut, diketahui bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 5,288 memiliki arti jika variabel kompetensi sdm (X1), pengembangan karir (X2) dan komitmen karyawan (X3) sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,288.
2. Variabel kompetensi sdm (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,071. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel kompetensi sdm memberikan kontribusi sebesar 0,071 terhadap kinerja karyawan apabila variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai kompetensi sdm berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan kompetensi sdm (X1) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) meningkat sebesar 7,1%.
3. Variabel pengembangan karir (X2) memiliki nilai sebesar 0,250. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel pengembangan karirakan variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan pengembangan karir(X2) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) meningkat sebesar 25%.
4. Variabel komitmen karyawan (X3) memiliki nilai sebesar 0,454. hal ini menyatakan bahwa setiap satuan variabel komitmen karyawanakan variabel lainnya tetap. Data tersebut menunjukkan koefisien nilai komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan komitmen karyawan(X3) sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Kinerja (Y) meningkat sebesar 45,4%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi sdm, pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja, maka jika dilihat secara parsial kompetensi sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, secara bersama-sama peneliti menyatakan

bahwa kompetensi sdm, pengembangan karir, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya kekuatan pengaruh masing-masing variable diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel kompetensi sdm. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2012) dan silen (2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam aspek pengembangan karir dan komitmen karyawan penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kakui (2016) dan Distyawaty (2017) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara langsung kompetensi sdm tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dibentuk oleh indikator kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, hasil yang paling dominan yang ada pada indikator kualitas, sedangkan hasil yang rendah ada pada indikator efektivitas. Artinya bahwa jika karyawan memiliki kualitas dalam bekerja, sempurna dalam mengerjakan tugas dan juga tepat waktu maka akan berdampak baik pada diri karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Jika penggunaan teknologi secara efektif, penggunaan fasilitas yang sesuai dan kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan jauh lebih meningkat darisebelumnya.

Variabel kompetensi sdm oleh indikator pengetahuan, keterampilan dan kemampuan ternyata hasil dominan yang ada pada indikator kemampuan. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada indikator keterampilan. Artinya bahwa dengan meningkatkan keterampilan pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Peningkatan keterampilan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan pegawai tersebut. Dengan mengetahui kemampuan dari masing-masing pegawai, maka akan lebih muda bagi perusahaan untuk memberikan pembelajaran ataupun pelatihan untuk meningkatkan keterampilan seorang pegawai.

Kondisi dilapangan adalah masih kurangnya pegawai dalam memanfaatkan teknologi sehingga menjadi kendala pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Adanya tuntutan dari balitkabi untuk meningkatkan kompetensi pegawainya membuat pegawai tersebut merasa jenuh dan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara langsung pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dibentuk oleh indikator kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, hasil yang paling dominan yang ada pada indikator kualitas, sedangkan hasil yang rendah ada pada indikator efektivitas. Artinya bahwa jika karyawan memiliki kualitas dalam bekerja, sempurna dalam mengerjakan tugas dan juga tepat waktu maka akan berdampak baik pada diri karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Jika penggunaan teknologi secara efektif, penggunaan fasilitas yang sesuai dan kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan jauh lebih meningkat darisebelumnya.

Variabel pengembangan karir oleh indikator kebutuhan karir, dukungan perusahaan berbentuk moril dan dukungan perusahaan berbentuk materi ternyata hasil dominan yang ada pada indikator dukungan perusahaan berbentuk materi. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada indikator dukungan perusahaan berbentuk moril. Artinya bahwa pegawai ketika diberikan dukungan atau motivasi secara nyata maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Pengembangan karir memang sangat diperlukan bagi setiap perusahaan terlebih lagi instansi pemerintah. Balitkabi sendiri menerapkan pengembangan karir dengan baik. Segala aspek yang dibutuhkan seorang pegawai diberikan dengan mudah seperti halnya akses informasi yang mencakup tentang segala informasi terkait pengembangan karir. Terbukti dengan dominannya nilai indikator dukungan perusahaan berupa materi yang didalamnya terdapat item akses informasi. Berarti ini menunjukkan bahwa jawaban responden lebih mengarah kepada kemudahan dalam mengakses informasi terkait pengembangan karir. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Distyawaty (2017) Menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara langsung komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dibentuk oleh indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas, hasil yang paling dominan yang ada pada indikator kualitas, sedangkan hasil yang rendah ada pada indikator efektivitas. Artinya bahwa jika karyawan memiliki kualitas dalam bekerja, sempurna dalam mengerjakan tugas dan juga tepat waktu maka akan berdampak baik pada diri karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Jika penggunaan teknologi secara efektif, penggunaan fasilitas yang sesuai dan kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan jauh lebih meningkat darisebelumnya.

Variabel komitmen karyawan oleh indikator keinginan kuat sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja dan penerimaan nilai organisasi ternyata hasil dominan yang ada pada indikator keinginan berusaha keras dalam bekerja. Sedangkan yang memiliki nilai terendah ada pada indikator penerimaan nilai organisasi. Artinya bahwa dengan adanya keinginan yang kuat dalam bekerja atas dasar faktor individu maka akan mampu meningkatkan kinerja seorang pegawai. Namun, sosialisasi nilai-nilai organisasi juga perlu ditingkatkan untuk menunjang rasa tanggung jawab yang tinggi bagi setiap individu terhadap pekerjaannya yang nantinya akan mampu menunjang kinerja agar lebih baik lagi. Komitmen karyawan merupakan sikap individu yang sangat penting untuk kelanjutan perusahaan seperti halnya Hasil penelitian dari wirotomo dan pasaribu (2015) menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Besarnya kekuatan pengaruh masing-masing variabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel pengembangan karir dan komitmen karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel kompetensiSDM.

Kompetensi SDM tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikatornya adalah masih kurangnya pegawai dalam memanfaatkan teknologi sehingga menjadi kendala pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dan juga adanya tuntutan dari perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya membuat pegawai tersebut merasa jenuh sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan pengembangan karir yang dilakukan Balitkabi malang mampu menunjang ataupun meningkatkan kinerja pegawai yang mendapat kesempatan untuk lebih dikembangkan lagi potensinya. Balitkabi juga memberikan kemudahan akses informasi kepada para pegawai terkait masalah pengembangan karir.

Komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rasa tanggung jawab yang tinggi merupakan salah satu indikator bahwa komitmen karyawan mampu meningkatkan kinerja seorangpegawai.

#### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas dan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti menyarankan kepada Balitkabi Malang beberapa hal sebagai berikut.

Aspek kompetensi SDM, balikabi malang perlu meningkatkan pelatihan-pelatihan khusus pada bidang teknologi informasi kepada pegawai yang masih rendah penguasaannya terhadap bidang tersebut. Selanjutnya, balitkabi malang juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan supaya tidak ada rasa jenuh dari pegawai sehingga ketika balikabi memberikan tuntunan yang tinggi maka pegawai akan tetap merasa senang dan semangat dalam bekerja.

Aspek pengembangan karir, dalam aspek ini dukungan perusahaan berupa moril sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai. Balitkabi perlu memberikan dukungan yang lebih baik secara jasmani maupun rohani. Dukungan ini bisa berupa motivasi tentang keagamaan ataupun meningkatkan kegiatan jasmani seperti senam pagi yang dilakukan secara rutin. Hal ini mampu mengurangi beban pikiran para pegawai sehingga pegawai lebih semangat dalam bekerja.

Aspek komitmen karyawan, nilai-nilai organisasi perlu diketahui dan diterapkan secara menyeluruh oleh setiap pegawai. Balitkabi disini perlu meningkatkan sosialisasi tentang nilai-nilai

organisasi supaya nantinya para pegawai ketika melakukan kegiatan sehari-hari tidak menyipang dari nilai-nilai yang sudah ditetapkan.

Saran bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Aspek kompetensi SDM, untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan teori dari Spencer & Spencer (2007).

Aspek pengembangan karir, peneliti selanjutnya diharapkan lebih fokus pada hasil kerja pegawai ketika sudah diberikan kesempatan pengembangan karir.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.

Clark, Jhon M. 2007. *Human Resource Management*. International Edition. Boston: The McGraw- Hill Companies. Inc.

Davis, Keith, and Jhon W. Newstrom. 2009. *Motivation Concept for Human Resource Management*. New York: John Willey & Son Inc.

Flippo, E. B. 2003. *Manajemen Personalia*, Penerjemah: Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kakui, M, Irene and Hazel Gachunga. Effects of career development on employee performance in the public sector : a case of a national cereals and produce board. Kenya: University of Agriculture & Technology (JKUAT), *Strategic Journal*, Vol. 3, No. 19, Hal. 307-324.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT. Refika Aditama.

Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju. Rivai,

Veithzal 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke tiga, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956

Rivai, Veitzal dan Fawzi Sagala. 2004. *Performance Appraisal*. Ed. Ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.