

Pengaruh Pengembangan Diri dan Komitmen Untuk Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Bima Rohmatan Aminin

Dewi Andriani, SE.,MM

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari 2025

Pendahuluan

Fenomena

Di era digitalisasi, kini Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting dalam persaingan industri global saat ini. Hal tersebut juga dapat dijadikan sebagai bukti bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan public.

Kestabilan dalam peningkatan kinerja perusahaan diperlukan agar tujuan perusahaan dapat dicapai, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap karyawan agar dapat mengetahui perkembangan dan komitmen dari karyawan itu sendiri.

Dalam bidang manufaktur, perusahaan perlu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan target, namun terkadang target perusahaan belum dapat tercapai karena factor pengembangan diri dan komitmenkerja karyawan yang belum maksimal.

Pendahuluan

Profil perusahaan

PT Semoga Berkah Sukses Grup adalah perusahaan yang berbisnis di sektor industry home living dan berbagai produk garmen lainnya, perusahaan ini berada di Tlasih kec. Tulangan. Alat yang digunakan di perusahaan ini menggunakan mesin jahit digital yang kestabilan kualitas jahitannya terjamin, mesin QC yang melakukan pengontrolan setiap bahan baku yang masuk guna memastikan kualitas bahan baku agar meminimalisir cacat sebelum produksi. Perusahaan ini bisa membuat lebih dari 25 juta item barang, seperti bantal, guling, sprei, bed cover, Kasur dan lainnyadari berbagai merk terkenal dalam satu tahun.



Pendahuluan

Research gap

[13] Pengembangan diri dibutuhkan setiap individu karena dapat memberi dampak positif terhadap motivasi kerja

[14] Pengembangan diri memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja

[16] Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

[17] Komitmen berdampak signifikan terhadap prestasi kerja, tanggung jawab dan kinerja seseorang

[21] Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

- : Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan diri dan komitmen terhadap peningkatan kinerja melalui motivasi sebagai variable intervening di PT. Semoga Berkah Sukses Group

Pertanyaan Penelitian

1. apakakah pengembangan diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?
4. Apakah pengembangan diri, komitmen, motivasi karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ?

Kategori SDGs

- : Kajian peneltian ini bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, angkatan kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak 8 dari kategori SDGs

Pendahuluan

LITERATUR REVIEW

Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya individu untuk meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik, atau menambah pengetahuan dan skill untuk menunjang pengembangan karir. Pengembangan diri juga mempunyai beberapa faktor yaitu :

1. Penilaian diri
2. Skill
3. Cara komunikasi

Komitmen

Komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu atau kecenderungan sikap bagi setiap individu untuk merasa lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab. Terdapat beberapa indikator dari komitmen meliputi :

1. Loyalitas
2. Tanggung jawab
3. Team work
4. ketepatan

Pendahuluan

Motivasi

Motivasi adalah dorongan naluri seseorang yang menciptakan kegairahan kerja, agar menjadi kelompok kerja sama, bekerja efektif untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi kerja juga memiliki beberapa indikator yang meliputi :

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk meningkatkan kompetensi
- 3) Keinginan untuk peningkatan kekuasaan
- 4) Keinginan untuk peningkatan afiliasi

Kinerja

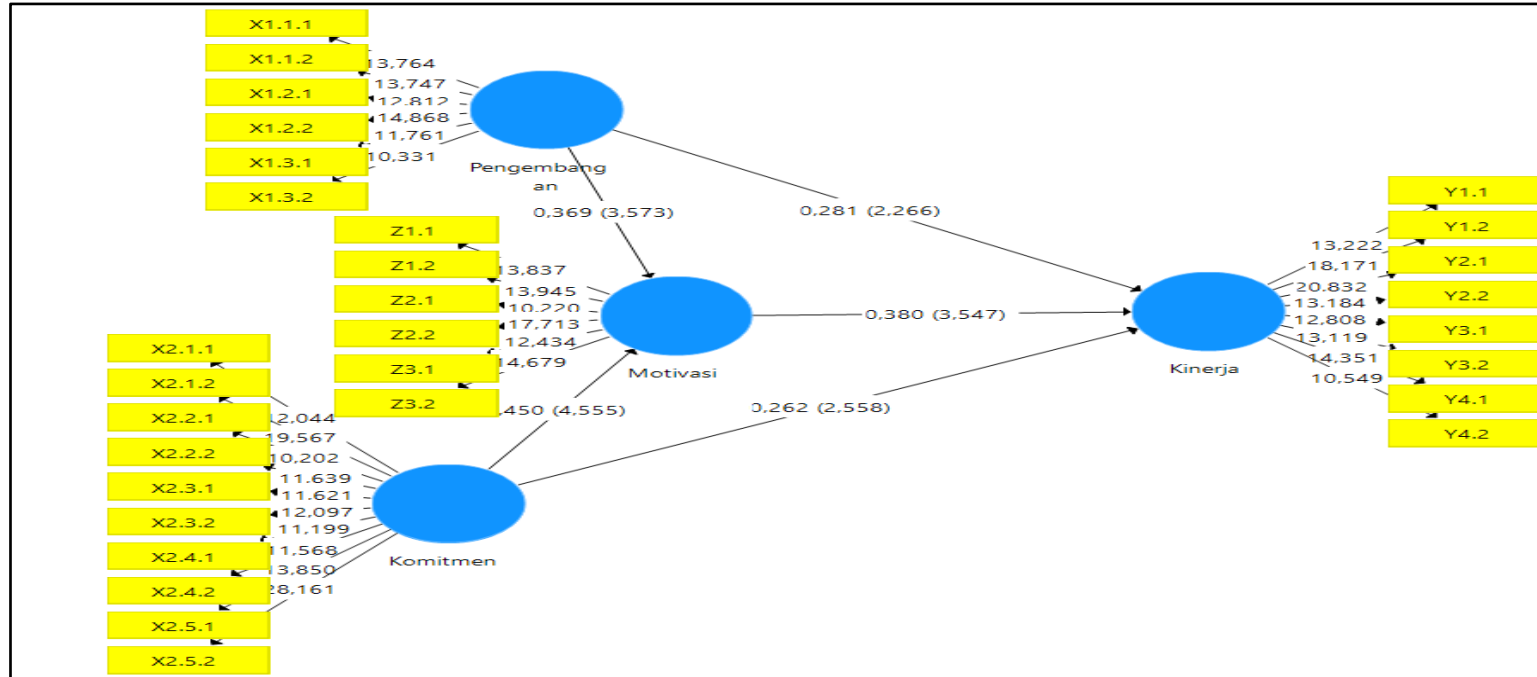
Kinerja adalah hasil usaha dan nilai kerja yang sudah tercapai dalam merampungkan tanggung jawab dan tugas yang telah di bebaskan kepada individu sebagai alat ukur pencapaian. Ada pun indikator kinerja :

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kuantitas kerja
- 4) Leadership

Metode

- Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yaitu Pengembangan diri, Komitmen. 1 variabel intervening yaitu Motivasi dan 1 variabel dependen yaitu Kinerja
- Menggunakan metode pendekatan kuantitatif
- Objek Penelitian : PT. Semoga Berkah Sukses Grup
- Teknik pengambilan sampel : Menggunakan metode *total sampling* yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan peluang yang sama kepada seluruh populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- Populasi & sampel yang digunakan sebanyak 102 responden
- Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan skunder
- Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert 1-5
- Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang berbasis *Partial Least Square (PLS)*

Analisis Partial Least Square (PLS)



Metode Partial Least Square (PLS) ada dua langkah, langkah pertama untuk mengevaluasi outer model atau bisa disebut model pengukuran item pertanyaan kepada variabelnya. Langkah kedua yaitu mengevaluasi jenis inner model atau model structural yang berujuan untuk memahami hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan. Pada pengujian model ini menggunakan estimasi koefisien langkah yang mendefinisikan keakuratan antar variabel dependen dan variabel independen.

Hasil dan Pembahasan

Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.898	0.918	0.585
Komitmen	0.916	0.930	0.571
Motivasi	0.846	0.886	0.566
Pengembangan Diri	0.855	0.892	0.579

Karena nilai AVE keempat variabel lebih besar dari 0,5 maka dapat di simpulkan bahwa model pengukuran evaluasi mempunyai validitas diskriminan yang baik. selain uji validitas, juga dilakukan uji reliabilitas konstruk. Hal ini di ukur dengan menggunakan uji kriteria yaitu reliabilitas komposit dan cronbach's alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit dan alpha cronbach lebih besar dari 0,70. Dapat di simpulkan bahwa struktur ini mempunyai keadaan yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Pengembangan -> Motivasi	0.369	3.573	0.000	Signifikan
Komitmen -> Motivasi	0.450	4.555	0.000	Signifikan
Pengembangan -> Kinerja	0.281	2.266	0.024	Signifikan
Komitmen -> Kinerja	0.262	2.558	0.011	Signifikan
Motivasi -> Kinerja	0.380	3.547	0.000	Signifikan

Persamaan struktural yang didapat adalah :

$$Z = 0,369 X1 + 0,450 X2$$

$$Y = 0,281 X1 + 0,262 X2 + 0,380 Y$$

Penggunaan nilai t hitung dan t tabel yang dibandingkan akan diperoleh sebuah hasil pengujian hipotesis berdasarkan uji T. Perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel yang akan menentukan uji kebenaran atau kepalsuan hipotesis. Nilai t tabel dapat ditentukan dari 102 responden dan nilai t tabel akhir sebesar 1,960. Namun jika menggunakan nilai p, digunakan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% sebagai nilai pembanding.

Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian didapatkan hasil Pengembangan diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi, karena mempunyai nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$. Karena ingin berkembang, maka karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja di perusahaan. Selain itu komitmen juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi dan kinerja perusahaan. Dalam variable Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ dengan artian mempunyai pengaruh yang signifikan.

Referensi

- [1] A. R. Muhammad dan E. Rahardja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus),” *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 1, hal. 1–12, 2021.
- [2] M. A. Prasetyo dan H. C. Wahyuni, “Performance Improvement Strategy With Malcolm Baldrige Method Integration and SWOT Analysis (Case Study at UD. Syaiful Plastik),” *Procedia Eng. Life Sci.*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.21070/pels.v2i0.1162.
- [3] A. Susiyowadi, “Pengaruh Persepsi pada Atasan, Orientasi Kerja Dan Pengembangan Diri Terhadap Kemampuan Pengelolaan Kelas,” *J. Penelit. dan Pendidik. IPS*, vol. 13, no. 2, hal. 7–17, 2020, doi: 10.21067/jppi.v13i2.4851.
- [4] J. Jang dan J. Juliana, “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan Johan Jang 1 , Juliana 2 Mahasiswa Doktoral Program Manajemen Pendidikan/Universitas Pelita H,” *J. Ilm. MEA*, vol. 4, no. 1, hal. 141–160, 2020.
- [5] K. Pada *et al.*, “1 2 1,2,” vol. 2, no. 4, hal. 514–523.
- [6] U. P. Lestari, E. A. Sinambela, R. Mardikaningsih, dan D. Darmawan, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 3, no. 2, hal. 529–536, 2020.
- [7] M. Aminullah, “Konsep Pengembangan Diri Dalam Menghadapi Perkembangan Teknologi Komunikasi Era 4.0,” *Komunike*, vol. 12, no. 1, hal. 1–23, 2020, doi: 10.20414/jurkom.v12i1.2243.
- [8] E. O. Widiyana, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Intidragon Suryatama Mojokerto,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, hal. 33–42, 2021.
- [9] B. S. Novitri, M. Kamil, dan J. Rianto, “Pengaruh disiplin kerja, pengembangan diri dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,” *Pemandhu*, vol. 1, no. 1, hal. 38–48, 2020.
- [10] N. A. Sasmita, M. D. Mustika, F. Psikologi, dan U. Indonesia, “Jurnal Diversita,” vol. 5, no. 2, hal. 105–114, 2019.

Referensi

- [11] V. A. Yulianti dan A. Etikariena, “Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif,” *J. Divers.*, vol. 7, no. 1, hal. 30–35, 2021, doi: 10.31289/diversita.v7i1.4474.
- [12] D. P. Baribin dan Abdul Rozaq, “Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 8, no. 3, hal. 253–266, 2020, doi: 10.33059/jmk.v8i3.1903.
- [13] Y. Yuniyanti, “Hubungan Pengembangan Diri Dan Minat Kerja Dengan Kesiapan Kerja,” *J. Lentera Bisnis*, vol. 10, no. 1, hal. 114, 2021, doi: 10.34127/jrlab.v10i1.418.
- [14] T. A. K. Kandow, “Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado,” *J. EMBA*, vol. 9, no. 1, hal. 1392–1401, 2021.
- [15] P. Annisa dan A. Marina, “Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi ‘X,’” *J. Menara Ekon.*, vol. Vol.4 No.3, no. ISSN:2407-8565, hal. 64–73, 2018.
- [16] A. Ract, “KOMITMEN KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA Ricky Ekaputra Foeh Dosen Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA,” vol. 4, no. 1, hal. 53–69, 2017.
- [17] “Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi,” vol. 4, no. 1, hal. 89–98, 2021.
- [18] R. Adilah dan V. Firdaus, “Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19,” vol. 2, no. 1, hal. 13–19, 2023.
- [19] I. Usman, G. Kepemimpinan, D. Kerja, dan K. Kunci, “Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai,” vol. 5, no. 2, hal. 1178–1192, 2022.
- [20] A. Purwaliestanty, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan,” <https://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/JurnalFasosa/Article/View/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.
- [21] A. R. Saleh dan H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang,” *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.

Refrensi

- [22] N. K. I. Agustini dan A. A. S. K. Dewi, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan,” *E-Jurnal Manaj.*, vol. 8, no. 1, hal. 7191–7218, 2019.
- [23] M. Melati, S. Rahayu, dan C. Choiriyah, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 1, hal. 26–38, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i1.519.
- [24] N. A. Sarif, Mappamiring, dan Malik Ihyani, “Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba,” *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, vol. 1, no. 3, hal. 1038–1054, 2020.
- [25] N. Ramadhan dan J. Sembiring, “Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk,” *J. Manaj. Indones.*, vol. 14, no. 1, hal. 47, 2017, doi: 10.25124/jmi.v14i1.351.
- [26] M. Meutia, I. Sari, dan T. Ismail, “Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja,” *J. Manaj.*, vol. 20, no. 3, hal. 353–369, 2017, doi: 10.24912/jm.v20i3.12.
- [27] N. N. A. Novarini dan D. A. S. Bhegawati, “Pengaruh Inovasi Produk dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Pemasaran melalui Minat Beli Customer sebagai Variabel Intervening pada Usaha Pudding Art di Kota Denpasar,” *INOBISS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 3, no. 3, hal. 327–335, 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v3i3.141.
- [28] E. Yunitasari, A. Triningsih, dan R. Pradanie, “Analysis of Mother Behavior Factor in Following Program of Breastfeeding Support Group in the Region of Asemrowo Health Center, Surabaya,” *NurseLine J.*, vol. 4, no. 2, hal. 94, 2020, doi: 10.19184/nlj.v4i2.11515.
- [29] D. Taluke, R. S. M. Lakat, A. Sembel, E. Mangrove, dan M. Bahwa, “Analisis Preferensi Masyarakat Dalam Pengelolaan Ekosistem Mangrove Di Pesisir Pantai Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat,” *Spasial*, vol. 6, no. 2, hal. 531–540, 2019.
- [30] I. Angger, “يميلعتلا يسيطانغملا ميونتلا لخدم ساسأ بلع وحنلا قدام ريوطت ثحبلا صلخ تسم يميونتلا لخدم ساسأ بلع وحنلا قدام جاتنا،” *لذا ثحبلا اذى كدهي - 2 ، مراب "يسرافلا" ةفثكلدا ةبيرعلا ةغللا ميلعت ةركدب ديكردنا جمانيرب يميلعتلا يسيطانغلا جمانيرب : 1 -* vol. 01, no. 01, hal. 62–78, 2018.
- [31] S. Arifin dan R. Mardikaningsih, “Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja,” *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.

