DAMPAK PELATIHAN, PENGEMBANGAN KARIER, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN PADA PT. CHENG ZHAN WANG

Aulia Rahmah[1], Agni Nurqalammurti[2], Nasya Amelia[3], Dedi Muhammad Siddiq[4]
***Coresponding Author: Dedi Muhammad Siddiq[4]**
✉dedisiddiq@ugj.ac.id
aulia.124020256@ugj.ac.id[1], agni.124020313@ugj.ac.id[2], nasya.124020322@ugj.ac.id[3], dedisiddiq@ugj.ac.id[4]
Universitas Swadaya Gunung Jati

ABSTRAK

Kompetensi karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang efektivitas dan daya saing perusahaan manufaktur. Rendahnya kompetensi karyawan dapat berdampak pada kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik terhadap kompetensi karyawan pada PT Cheng Zhan Wang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur kepada karyawan PT Cheng Zhan Wang dengan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian diukur menggunakan skala Likert dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. Secara parsial, pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.
Kata Kunci: Pelatihan Operasional, Pengembangan Karier, Motivasi Intrinsik, Kompetensi Karyawan, PT Cheng Zhan Wang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset strategis yang penting bagi bisnis dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan tidak hanya harus memiliki modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga harus memiliki karyawan yang cerdas, fleksibel, dan sangat termotivasi untuk bekerja. Faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi adalah kompetensi kinerja karyawan, yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, antara lain pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik. Mangkunegara (2017) menjelaskan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang bertujuan untuk mengajarkan karyawan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang lebih baik sehingga mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, Hasibuan (2019) menemukan bahwa pengembangan karier yang terencana dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dan siap menghadapi tugas yang lebih besar di masa depan. Selain itu, Siagian (2018) menemukan bahwa motivasi intrinsik, termasuk keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan dengan pekerjaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Ini karena motivasi intrinsik mendorong orang untuk terus belajar dan berkembang.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda terkait seberapa besar pengaruh masing-masing variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mempelajari bagaimana pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi

intrinsik mempengaruhi kompetensi karyawan, khususnya dalam hal perusahaan manufaktur.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan pengembangan karier memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang secara profesional dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Selain itu, motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan kepuasan kerja, juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kegiatan mereka. Namun demikian, pengaruh pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik terhadap kompetensi karyawan di PT Cheng Zhan Wang perlu diteliti. Ini karena masih ada kendala dalam meningkatkan kompetensi karyawan, baik yang berkaitan dengan efektivitas pelatihan, kejelasan jalur pengembangan karier, maupun tingkat motivasi intrinsik karyawan.

KAJIAN TEORI

Pelatihan

Sinambela (2016) mengatakan bahwa pelatihan adalah tugas yang harus dilakukan bersama oleh karyawan dan organisasi secara bersamaan. Dari sudut pandang karyawan, mereka wajib membuat rencana dan ikut serta aktif dalam program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam karir di masa depan. Di sisi lain, organisasi memiliki strategi untuk memastikan pelatihan yang diberikan kepada karyawan bisa membantu mereka bekerja dengan lebih profesional, memiliki semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal. Pelatihan adalah upaya yang disusun secara rapi oleh perusahaan untuk membantu karyawan mempelajari berbagai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Tujuannya adalah agar karyawan mampu menguasai serta menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditekankan dalam pelatihan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari (Noe, 2020).

Sementara itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa pelatihan adalah proses untuk mendapatkan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakannya. Pelatihan ini memberikan pengetahuan yang berguna dan bisa diterapkan langsung dalam pekerjaan di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja dan membantu mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pelatihan memiliki beberapa prinsip yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan pelatihan. Prinsip-prinsip dimaksud antara lain: (a) Partisipasi, (b) Pendalaman, (c) Relevansi, (c) Pengalihan, (d) Umpan balik, (e) Suasana nyaman dan (f) Memiliki kriterial.

Efektivitas pelatihan sering diukur menggunakan Model *Kirkpatrick* yang terdiri dari 4 level:

1. Reaksi: Mengukur persepsi peserta terhadap mutu program pelatihan, mencakup kesesuaian materi dengan kebutuhan serta kemampuan instruktur dalam menyampaikan pelatihan. Tingkatan ini penting karena respons positif biasanya menunjukkan bahwa peserta tertarik untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari. (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).
2. Pembelajaran: Mengevaluasi bagaimana peserta telah berkembang dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perspektif setelah mengikuti pelatihan. Ujian awal dan akhir biasanya digunakan untuk menilai kemajuan atau peningkatan dalam pengukuran ini (Harding, 2018).

3. Perilaku: Memeriksa bagaimana keterampilan yang telah dipelajari diterapkan dalam situasi kerja nyata. Penerapan yang baik menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan dan membantu kebutuhan nyata organisasi (Wibowo, 2021).
4. Hasil: Menilai dampak pelatihan terhadap tujuan organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas produk, dan efisiensi operasional (Rahmawati, 2019).

Menurut Sugiyono (2019), indikator-indikator pelatihan mencakup lima elemen utama: Instruktur. Materi. Metode, Evaluasi Pelatihan. dan Fasilitas Pelatihan. Kerangka ini digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta.

a. Instruktur

Instruktur menilai kualitas pengajar, seperti pengetahuan mendalam, kemampuan komunikasi, dan pengalaman praktis dalam menyampaikan materi. Indikator ini memastikan pelatihan dipimpin oleh ahli yang mampu memotivasi peserta.

b. Materi

Materi pelatihan harus relevan, terkini, dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta serta tujuan organisasi. Kualitasnya diukur dari kelengkapan, kedalaman, dan aplikasi praktis terhadap pekerjaan nyata.

c. Metode

Metode mencakup pendekatan penyampaian seperti ceramah, diskusi, simulasi. atau e-learning yang interaktif dan menarik Efektivitasnya tergantung pada variasi dan kesesuaian dengan karakteristik peserta.

d. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi mengukur hasil belaiar melalui tes pra-pasca, observasi perilaku, atau umpan balik pasca-pelatihan. Tujuannya memverifikasi pencapaian tujuan dan dampak jangka panjang terhadap kinerja.

e. Fasilitas Pelatihan

Fasilitas meliputi ruang kelas nyaman peralatan audiovisual, dan dukungan logistik seperti akomodasi. Kelengkapan ini mendukung fokus peserta dan kelancaran proses pelatihan secara keseluruhan.

Pengembangan Karier

Menurut Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010), pengembangan karir adalah proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan dan implementasi tujuan pekerjaan individu dalam organisasi untuk mencapai pertumbuhan profesional yang optimal. Pengembangan karir tidak hanya mencakup promosi dan peningkatan jabatan, tetapi juga pengayaan keterampilan dan pengalaman kerja yang mendukung perkembangan individu dalam jangka panjang. Indikator pengembangan karir meliputi perencanaan karir, kesempatan promosi, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta kepuasan dalam jalur karir. Sementara itu, menurut Hall (2002), pengembangan karir merupakan proses di mana individu secara proaktif membentuk arah dan kemajuan karirnya melalui pembelajaran dan pengalaman kerja. Organisasi berperan dalam menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karyawan, sementara individu bertanggung jawab atas pengelolaan karir mereka sendiri. Indikator pengembangan karir yang dikemukakan Hall (2002) meliputi dukungan organisasi, mobilitas karir, mentoring dan coaching, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Manfaat Pengembangan Karier

Sinambela (2016:260) mengatakan bahwa bagi pegawai/karyawan pengembangan karier sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.

1. Meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia. Dengan melaksanakan

pengembangan karier melalui pendidikan dan pelatihan, kapasitas intelektual dan keterampilan pegawai akan meningkat, sehingga dapat memberikan kontribusi lebih baik bagi organisasi.

2. Selain itu, pengembangan ini juga akan meningkatkan ketersediaan pegawai yang memiliki kompetensi yang cukup. Jumlah karyawan yang memiliki kemampuan lebih baik dibandingkan sebelumnya akan bertambah, sehingga memudahkan manajemen dalam menempatkan mereka di posisi yang lebih sesuai dan memberikan manfaat bagi organisasi.

Menurut Sugiyono (2019), indikator-indikator pengembangan karir mencakup lima elemen utama: Peluang, Pelatihan dan pengembangan, Pembinaan Karier, Kompensasi dan benefit, Budaya kerja yang mendukung. Kerangka ini digunakan untuk mengukur efektivitas program pengembangan karier dalam meningkatkan kompetensi peserta.

a. Peluang Promosi

Indikator ini mengukur ketersediaan kesempatan naik jabatan berdasarkan prestasi dan senioritas karyawan. Organisasi menyediakan jalur jelas untuk kemajuan hierarki guna memotivasi kinerja jangka panjang.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Fokus pada program pendidikan formal maupun informal untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial. Karyawan didorong mengikuti workshop atau sertifikasi relevan dengan tugas masa depan.

c. Pembinaan Karier

Melibatkan mentoring dari atasan atau senior untuk perencanaan jalur karier individu. Termasuk konseling rutin tentang kekuatan, kelemahan, dan target pencapaian.

d. Kompensasi dan Benefit

Mencakup paket gaji, tunjangan kesehatan, serta insentif berbasis kinerja yang kompetitif. Benefit non-finansial seperti cuti fleksibel turut memperkuat daya tarik pengembangan karier.

e. Budaya Kerja yang Mendukung

Lingkungan organisasi yang menghargak inisiatif, kolaborasi. dan work-life balance. Nilai-nilai ini mendorong karyawan merasa aman mengejar ambisi profesional.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang ada dalam diri manusia sendiri tanpa ada faktor dari luar yang mempengaruhi (Mardina & Nurhadi, 2021). Menurut Riniwati (2016) motivasi intrinsik adalah prilaku yang dibentuk untuk kepentingannya sendiri misalnya memberi rasa berprestasi, Artinya bahwa seorang pekerja akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja tinggi yang diakui oleh perusahaan tempat mereka bekerja . Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik akan menikmati pekerjaan mereka dan akan berusaha secara konsisten untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka dapat mempertahankan posisi mereka ditempat kerja. (Yusuf, 2021) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dalam diri karyawan yang menunjukkan perilaku kuat untuk tumbuh dan berprestasi guna memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih proaktif, gigih, dan produktif dalam bekerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Robbins (2008) menyatakan bahwa hal-hal berikut dapat mempengaruhi motivasi intrinsik:

a. Tanggung jawab, jumlah tugas yang diberikan kepada seorang karyawan
b. Kemajuan, banyaknya peluang kemajuan profesional bagi anggota staf saat ini pekerjaan itu sendiri,

c. jumlah tantangan yang dihadapi pekerja di tempat kerja,
d. Pencapaian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan,
e. Pengakuan, jumlah kompensasi yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Maulana, Hamid, Mayoan (2015) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa Indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. Achievement (Keberhasilan)

Pencapaian seorang karyawan bisa dilihat dari hasil kerja yang berhasil dicapai. Agar seorang karyawan bisa berhasil dalam menjalankan tugasnya, pimpinan harus mempelajari karakteristik karyawan tersebut dan pekerjaan yang dijalankannya, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berusaha mencapai hasil yang terbaik.

2. Recognition (Pengakuan)

Sebagai langkah berikutnya setelah tugas berjalan dengan baik, pemimpin harus menyampaikan ucapan terima kasih kepada karyawan atas pencapaian mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan sertifikat penghargaan atau bonus uang.

3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan berusaha secara nyata dan meyakinkan agar bawahan memahami pentingnya pekerjaan yang sedang mereka lakukan serta berusaha mencegah karyawan merasa bosan dalam pekerjaan, dengan mencocokkan antara keahlian karyawan dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

4. Responsibility (Tanggung jawab)

Tanggung jawab bisa menjadi faktor yang memotivasi bawahan jika pimpinan tidak terlalu mengawasi, yaitu dengan memberi kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri selama pekerjaan itu memungkinkan, serta menerapkan prinsip partisipatif.

5. Advencement (Pengembangan)

Pengembangan adalah salah satu faktor yang bisa mendorong semangat karyawan.

Jika faktor-faktor pengembangan ini bisa bekerja dengan baik sebagai motivasi, maka pimpinan dapat memulainya dengan memberikan pelatihan kepada bawahan agar mereka siap menghadapi tugas yang lebih berat. Setelah tahap ini selesai, pimpinan memberikan rekomendasi kepada bawahan yang sudah siap untuk dikembangkan, baik untuk naik pangkat maupun mengikuti pelatihan dan pendidikan lebih lanjut.

Kompetensi

Kompetensi Menurut Robbins (2007) Pengertian kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Menurut Sedarmayanti (2015) kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi menurut Mangkunegara (2017) adalah “faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja”.

Selanjutnya Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah “kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Nomor 300 Tahun 2020, Kompetensi adalah “pernyataan tentang bagaimana sesorang dapat mendemontrasikan: keterampilan, pengetahuan dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan standar Industri atau sesuai

dengan persyaratan yang ditetapkan oleh tempat kerja (industri)".

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki atau merupakan bagian dari kepribadian yang tertanam secara mendalam dan melekat pada diri seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksikan dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan sebagai motivasi untuk mencapai prestasi dan keinginan untuk berupaya melaksanakan tugas secara efektif.

Handoko (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai: Keyakinan individu mengenai dirinya sendiri maupun terhadap individu lain akan memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku. Apabila individu meyakini bahwa mereka tidak memiliki kreativitas dan inovasi, mereka tidak akan berupaya untuk memikirkan cara baru atau berbeda dalam melakukan suatu hal. Oleh karena itu, seseorang perlu memiliki pemikiran positif baik mengenai dirinya sendiri maupun terhadap individu lain dan menunjukkan karakteristik individu yang berpikir progresif.
2. Keterampilan: Melalui peningkatan keterampilan berbicara di hadapan publik dan menulis, individu akan meningkatkan kapabilitasnya dalam kompetensi yang berkaitan dengan perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berhubungan dengan kompetensi dan memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi serta kompetensi individual.
3. Pengalaman: Keahlian dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam mengorganisasi individu, berkomunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan permasalahan, dan sebagainya.
4. Ciri Kepribadian: Karakter individu yang dimiliki oleh staf dan pemimpin berpengaruh besar terhadap efisiensi keterampilan utama, termasuk dalam mengatasi konflik, empati antar individu, kerja sama tim, kemampuan mempengaruhi rekan, dan pembangunan hubungan profesional.
5. Penggerak Motivasi: Penghargaan berupa pengakuan atas hasil kerja, pengakuan atas pencapaian, dan perhatian khusus dari atasan dapat secara efektif meningkatkan motivasi bawahan untuk mencapai performa terbaik.
6. Tantangan Emosional: Mengelola situasi yang penuh tekanan dapat memperdalam keterampilan bersaing secara keseluruhan. Namun, organisasi perlu memberikan dukungan, karena seringkali isu emosional diabaikan di lingkungan kerja.
7. Potensi Intelektual: Kapasitas untuk berpikir analitis dan abstrak menjadi dasar keterampilan, dan ini sulit untuk diubah hanya melalui program organisasi; pengalaman di lapangan justru menjadi pendorong utama.
8. Dampak Budaya Perusahaan Norma dan nilai dari organisasi berperan dalam membentuk kompetensi sumber daya manusia melalui cara berikut:
   a). Perekrutan & Seleksi: Memilih individu berbakat untuk penyesuaian yang cepat.
   b). Sistem Penghargaan: Menunjukkan pentingnya kompetensi melalui imbalan yang sesuai.
   c). Proses Pengambilan Keputusan: Mendorong kemandirian, kreativitas, dan semangat tim.
   d). Visi-Misi-Nilai: Menyelaraskan dengan tujuan pengembangan kemampuan.
   e). Rutinitas & Aturan: Menetapkan standar kompetensi yang jelas setiap hari.
   f). Pelatihan Berkelanjutan: Menekankan pentingnya kompetensi untuk perkembangan karir yang berkelanjutan.
   g). Proses organisasional yang mengembangkan kepemimpinan secara langsung

memberikan pengaruh terhadap kompetensi pemimpin.

Indikator kompetensi menurut Edision, et al (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

a. "Pengetahuan; Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
b. Keahlian; Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.
c. Sikap; Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan".

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan Karier

Pelatihan berfungsi sebagai fondasi utama pengembangan karier dengan menyediakan keterampilan dasar yang diperlukan untuk kemajuan jangka panjang. Menurut Sugiyono (2019), indikator pelatihan seperti instruktur (pengetahuan mendalam dan kemampuan komunikasi), materi (relevan dan aplikatif), serta metode (simulasi, e-learning) langsung mendukung elemen pengembangan karier seperti peluang promosi dan pembinaan karier. Program pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis saat ini, tetapi juga mempersiapkan karyawan untuk jabatan lebih tinggi melalui workshop atau sertifikasi, sebagaimana dijelaskan Noe (2017) bahwa pelatihan sistematis tingkatkan efektivitas kerja untuk pertumbuhan profesional. Greenhaus et al. (2010) menambahkan bahwa pelatihan berkelanjutan menciptakan jalur karier jelas, di mana evaluasi pelatihan memastikan keterkaitan dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan termotivasi naik jabatan berdasarkan prestasi.

Hubungan Pelatihan dan Motivasi Intrinsik

Pelatihan efektif secara langsung memicu motivasi intrinsik dengan menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan bermakna. Indikator seperti evaluasi (tes pra-pasca, umpan balik) dan fasilitas (ruang nyaman, audiovisual) per Sugiyono (2019) memastikan proses belajar interaktif, yang memicu ketertarikan pada pekerjaan, tantangan, serta otonomi seperti diuraikan George & Jones (2017). Robbins (2008) menekankan bahwa pelatihan memberikan kemajuan dan pengakuan internal, sehingga karyawan merasa berprestasi tanpa dorongan eksternal. Misalnya, metode diskusi atau simulasi membangun rasa percaya diri, mengurangi kebosanan kerja (Maulana et al., 2015), dan mendorong karyawan belajar hal baru secara mandiri.

Hubungan Motivasi Intrinsik dan Pengembangan Karier

Motivasi intrinsik diperkuat oleh pengembangan karier melalui peluang yang selaras dengan dorongan internal karyawan. Elemen seperti peluang promosi (berbasis prestasi), pembinaan karier (mentoring rutin), dan budaya kerja (work-life balance) per Sugiyono (2019) mendukung indikator motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab (Maulana et al., 2015; Hall, 2002). Karyawan dengan motivasi tinggi lebih proaktif dalam perencanaan karier (Greenhaus et al., 2010), di mana kompensasi kompetitif dan dukungan organisasi menciptakan rasa otonomi, mendorong partisipasi aktif dalam program pengembangan untuk kemajuan jangka panjang.

Hubungan antara Pengembangan Karier dan Kompetensi

Pengembangan karier membentuk kompetensi holistik melalui program terstruktur yang mengintegrasikan pengalaman dan pembelajaran. Indikator seperti pelatihan internal, pembinaan, dan kompensasi (Sugiyono, 2019) tingkatkan keterampilan teknis/manajerial serta sikap, sebagaimana Handoko (2014) jelaskan bahwa pengalaman organisasi dan motivasi pengaruhi kecakapan SDM. Greenhaus et al. (2010) menyoroti peningkatan

kompetensi individu via kesempatan mobilitas, sementara evaluasi efektivitas program (indikator umum) memastikan dampak pada kinerja, menghasilkan karyawan dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap unggul per UU No.13/2013.

Hubungan Motivasi Intrinsik dan Kompetensi

Motivasi intrinsik menjadi pendorong utama pengembangan kompetensi dengan memicu inisiatif belajar mandiri. Indikator seperti otonomi, kreativitas, dan pengembangan diri (George & Jones, 2017) memperkuat pengetahuan (kemauan belajar), keahlian (solusi masalah), dan sikap (inisiatif bantu rekan) per Edision et al. (2016). Robbins (2007) dan Handoko (2014) menyatakan motivasi intrinsik tingkatkan keyakinan diri, keterampilan, dan pemikiran analitis, di mana faktor seperti tanggung jawab (Robbins, 2008) hilangkan hambatan emosional, menghasilkan perilaku kompeten yang prediktif dan efektif di berbagai tugas kerja.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja, pengembangan karier mendorong kesiapan individu untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, sedangkan motivasi intrinsik berperan sebagai dorongan internal yang memacu karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT Cheng Zhan Wang.

H2: Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT Cheng Zhan Wang.

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan pada PT Cheng Zhan Wang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis dampak pelatihan, pengembangan karir, dan motivasi intrinsik terhadap kompetensi karyawan PT Cheng Zhan Wang. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cheng Zhan Wang yang berjumlah (sesuaikan jumlah responden, misalnya 60 orang). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, serta dokumentasi untuk memperoleh data pendukung terkait profil perusahaan dan data kepegawaian. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi:

(1) pelatihan,
(2) pengembangan karir,
(3) motivasi intrinsik, dan
(4) kompetensi karyawan.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial, dengan uji validitas, reliabilitas, serta uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan r-Tabel dengan tingkat signifikasi 0,05. Syarat pengujiannya adalah item tersebut dapat dianggap sah jika nilainya positif dari r-Hitung > r-Tabel, atau jika r-Hitung<r-Tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Valid

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P(Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,598	0,514	0,000	Valid
X1.2	0,656	0,514	0,022	Valid
X1.3	0,689	0,514	0,029	Valid
X1.4	0,782	0,514	0,028	Valid
X1.5	0,753	0,514	0,002	Valid
X1.6	0,682	0,514	0,016	Valid
TOTALX1	1	0,514	0,001	Valid
X2.1	0,570	0,514	0,150	Valid
X2.2	0,642	0,514	0,546	Valid
X2.3	0,736	0,514	0,116	Valid
X2.4	0,758	0,514	0,096	Valid
X2.6	0,765	0,514	0,627	Valid
X2.8	0,735	0,514	0,161	Valid
X2.9	0,758	0,514	0,917	Valid
X2.10	0,808	0,514	0,429	Valid
TOTALX2	1	0,514	0,345	Valid
X3.1	0,604	0,514	0,033	Valid
X3.2	0,801	0,514	0,196	Valid
X3.3	0,769	0,514	0,583	Valid
X3.4	0,565	0,514	0,444	Valid
X3.5	0,649	0,514	0,149	Valid
X3.6	0,625	0,514	0,242	Valid
X3.7	0,703	0,514	0,303	Valid
TOTALX3	1	0,514	0,457	Valid
Y1	0,613	0,514	0,206	Valid
Y2	0,741	0,514	0,059	Valid
Y3	0,570	0,514	0,133	Valid
Y4	0,746	0,514	0,001	Valid
Y5	0,782	0,514	0,012	Valid
Y6	0,733	0,514	0,052	Valid
TOTALY	1	0,514	0,003	Valid

Sumber : Data Primer diolah dari SPSS,2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel pelatihan (X1), pengembangan karier (X2), motivasi intrinsik (X3), dan kompetensi karyawan (Y) dianggap valid. Hal ini terbukti dari nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,514 serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, semua instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana hanya item yang valis yang boleh masuk ke uji realibilitas. Batasan 0,6 dapat digunakan untuk menilai ketahanan instrumen. Skor realibilitas 0,6 dianggap buruk, 0,7 dianggap cukup, dan 0,8 atau lebih

dianggap baik.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
30	0,918	0,6	Reliabel

Sumber : data Primer diolah dari SPSS, 2026

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Angka ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden cenderung konsisten dan tidak berubah-ubah. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel seperti pelatihan, pengembangan karier, motivasi intrinsik, dan kompetensi karyawan. Tingkat reliabilitas yang tinggi ini juga menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner telah disusun dengan jelas dan mudah dipahami oleh responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda untuk memastikan bahwa model yang digunakan tidak bia.

Uji Asumsi Klasik	Nama tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	*Kolmogorov-Smirnov*	>0,05	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolineritas	*Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance*	*VIF <10 dan Tolerance >0,1*	T 0,816 VIF 1,226 T 0,439 VIF 2.279 T 0,434 VIF 2.306	Lulus Uji Multikolineritas

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Tidak juga ditemukan tanda-tanda multikolinearitas karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.641	3	94.880	20.829	<,001[b]
	Residual	209.539	46	4.555		
	Total	494.180	49			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2

Berdasarkan hasil uji F (ANOVA), diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi karyawan PT Cheng Zhan Wang. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.228	3.084		.722	.474		
	TOTAL.X1	.608	.102	.632	5.944	<,001	.816	1.226
	TOTAL.X2	-.068	.083	-.118	-.816	.419	.439	2.279
	TOTAL.X3	.282	.124	.331	2.271	.028	.434	2.306

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa setiap variabel independen, yaitu pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik, masing-masing berdampak terhadap kompetensi karyawan. Pelatihan berdampak besar karena membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengembangan karier juga berdampak besar karena memberi arah yang jelas dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Motivasi intrinsik juga berdampak besar karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik berdasarkan dorongan dari dalam diri. Karena itu, untuk meningkatkan kompetensi karyawan, ketiga variabel tersebut perlu diperbaiki.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dampak dari pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik terhadap kemampuan kerja karyawan di PT Cheng Zhan Wang. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut, baik secara bersama-sama maupun masing-masing, memiliki pengaruh yang baik dan nyata terhadap kemampuan karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan terbentuk dari gabungan antara faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia dan dorongan dari dalam diri individu. Pelatihan terbukti memengaruhi kemampuan karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang terencana dan berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan.

Temuan ini selaras dengan teori Mangkunegara dan Noe serta didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan dasar penting dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan. Kejelasan tentang jalur karier dan peluang tumbuh memberikan dorongan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan diri. Selain itu, motivasi intrinsik juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karena dorongan dari dalam membuat karyawan lebih aktif dan berkomitmen dalam berkembang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya menggabungkan pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik sebagai strategi untuk meningkatkan kemampuan karyawan di PT Cheng Zhan Wang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Cheng Zhan Wang, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, pengembangan karier, dan motivasi intrinsik secara bersamaan berpengaruh besar dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Analisis terpisah menunjukkan bahwa pelatihan menjadi faktor penting karena langsung memberikan keterampilan dan pengetahuan teknis yang dibutuhkan dalam kerja perusahaan. Selain itu, pengembangan karier memberi arah jelas dalam karier yang mendorong peningkatan kemampuan, sedangkan motivasi intrinsik berperan sebagai dorongan dari dalam yang mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi dan performa mereka. Semua alat penelitian telah terbukti valid dan memiliki tingkat keandalan yang tinggi, sehingga model regresi ini dianggap cukup untuk menjelaskan dinamika kompetensi karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

Manajemen PT Cheng Zhan Wang sebaiknya menggabungkan ketiga aspek tersebut dengan memperbaiki efektivitas program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, memperjelas jalur promosi serta pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu menghargai inisiatif dan tanggung jawab individu. Penambahan fasilitas pendukung dan metode belajar yang lebih interaktif juga sangat dianjurkan untuk mengurangi hambatan emosional dan kebosanan, sehingga motivasi dari dalam tetap terjaga. Akhirnya, hal ini akan membentuk karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, A. S., Wulandari, D., & Setiawan, C. O. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia, 3(1), 61–81.

Fadly, J. A., & Nuridin. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Epson Industry. Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 9(3).

Firdaus, F., Lestari, N., Khuzaini, K., & Mardah, S. (2025). Dampak pelatihan dan pengembangan karier terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Cakra Kencana Lestari. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 9(2).

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (Suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Sistem Informasi, 3(6), 657–666.

Irawan, S. E., Kristiawati, I., Prastyorini, J., & Widyawati, N. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT PAL Indonesia.

Sari, P. D., & Suwandi. (2025). Efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia dalam mendukung kinerja organisasi. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 2(6), 89–95.

Setyowati, S., & Subroto. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 12(1), 18–33.

Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: Suatu tinjauan konseptual. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 145–159.

Simarmata, A., Sitorus, S. A. C., & Purba, E. F. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Advances in Management & Financial Reporting, 3(3), 1148–1167.

Sipayung, L. M. B., & Zamora, R. (2017). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja pegawai di bidang pengelolaan persampahan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2).