

The Influence of Competency-Based Training and Mentoring on Career Development in PT. Quarta Medika Indonesia
(Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Mentoring Terhadap Pengembangan Karir di PT. Quarta Medika Indonesia)

Jales Pupita Adilla Rihan Chusuma, Temmy Setiawan, Zakiyah

Universitas Tanri Abeng

Abstract

This study aims to analyze the influence of competency-based training and mentoring on employee career development at PT. Quarta Medika Indonesia. Career development is an important aspect of Human Resource Management (HRM) that supports improved employee performance, motivation, and loyalty. Training and mentoring are seen as strategies that can help employees achieve their career goals. This study uses a quantitative method with an explanatory approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees as respondents, then analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between the independent and dependent variables. The results of the study indicate that competency-based training has no significant effect on career development. This indicates that training is not yet fully relevant or effective in promoting employee careers. Meanwhile, mentoring has a significant effect on career development, which means that the role of mentors in providing direction, guidance, and support is very important for employee career advancement. Simultaneously, competency-based training and mentoring have a positive effect on career development with a coefficient of determination (R^2) of 0.381. This means that 38.1% of the variation in career development can be explained by these two variables. This study recommends that companies improve the quality and relevance of training, and strengthen mentoring programs as part of a sustainable HR development strategy.

Keywords : Competency Based Training, Mentoring, Career Development

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir karyawan pada PT. Quarta Medika Indonesia. Pengembangan karir merupakan aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mendukung peningkatan kinerja, motivasi, dan loyalitas karyawan. Pelatihan dan mentoring dipandang sebagai strategi yang dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan karirnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda untuk melihat hubungan antara variabel independen dan dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya relevan atau efektif dalam mendorong karir karyawan. Sementara itu, mentoring berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, yang berarti bahwa peran mentor dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan sangat penting bagi kemajuan karir karyawan. Secara simultan, pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.381. Ini berarti bahwa 38.1% variasi dalam pengembangan karir dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan, serta memperkuat program mentoring sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Kata Kunci : Pelatihan Berbasis Kompetensi, Mentoring, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien. Tidak hanya sebatas administrasi, MSDM juga mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga pemeliharaan karyawan (Mangkuprawira 2018). Dalam menghadapi tantangan global dan dinamika industri, perusahaan perlu mengembangkan karyawan yang memiliki kemampuan teknis maupun interpersonal serta kepemimpinan. PT Quarta Medika Indonesia menyadari pentingnya hal ini dalam mendukung mutu pelayanan kesehatan, sehingga pengembangan karir menjadi aspek strategis dalam pengelolaan SDM yang harus dilakukan secara terencana dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah ketergantungan perusahaan terhadap rekrutmen eksternal, yang seringkali tidak efektif dalam mengisi posisi strategis. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan karir internal melalui sistem promosi yang jelas dan terstruktur. Tanpa jalur karir yang pasti, karyawan berpotensi mengalami stagnasi, kehilangan motivasi, dan bahkan berniat pindah kerja. Oleh karena itu, sistem pengembangan karir yang berbasis perencanaan jangka panjang dan terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja sangat diperlukan, disertai dukungan manajemen puncak agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan dan karyawan.

Selain pengembangan karir, pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring juga menjadi faktor penting. Pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk meningkatkan keahlian yang relevan dengan pekerjaan, namun efektivitasnya bergantung pada analisis kebutuhan yang tepat serta evaluasi yang memadai (Hani, 2020). Di sisi lain, mentoring menjadi sarana transfer pengetahuan dan nilai organisasi melalui hubungan antara mentor dan mentee. Tantangan dalam mentoring antara lain kurangnya pelatihan bagi mentor serta keterbatasan waktu dan sumber daya. Selain itu, faktor lain seperti kurangnya insentif, disiplin, dan koordinasi juga mempengaruhi pengembangan karir. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir karyawan di PT Quarta Medika Indonesia, serta memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan sistem MSDM perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir

2. Subjek/Partisipan

Penelitian ini mengambil sampel yang terdiri dari 25 responden. Teknik pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menentukan kelompok orang atau objek yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akurat dan bisa dipercaya, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan manajerial di PT. Quarta Medika Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei yang akan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dirancang untuk menilai variabel motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dalam kuesioner, pertanyaan-pertanyaan akan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden memberi penilaian terhadap pernyataan yang tersedia.

4. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistika deskriptif serta analisis regresi. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan karakteristik demografis peserta dan mengukur tingkat motivasi, kedisiplinan, serta kinerja pegawai. Data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan pemahaman. Setelah penyelesaian analisis deskriptif, peneliti akan beralih ke analisis regresi guna menilai pengaruh variabel pelatihan pengembangan kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir.

5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, dan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table dengan tingkat signifikansi sebesar 0.7. Oleh karena itu, jika r hitung untuk setiap pertanyaan lebih besar dari 0.7 dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,60. Seluruh item

dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir karyawan di PT Quarta Medika Indonesia. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 25 orang responden yang tersebar di berbagai divisi Perusahaan.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1):** 54,4
- **Mentoring (X2):** 77,36
- **Pengembangan Karir (Y):** 27,24

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menjelaskan bahwa nilai r Hitung $>$ r Tabel berdasarkan uji signifikan 0,05 artinya bahwa item-item tersebut dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1): 0,807
- Mentoring (X2): 0,821
- Pengembangan Karir (Y): 0,678

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
Pelatihan Berbasis Kompetensi (X1)	-0,37	0,708
Mentoring (X2)	0,231	0,002

Hasil uji **parsial (uji t)** menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Nilai signifikansi untuk Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah 0,708 ($<$ 0,05) dan untuk Mentoring adalah 0,002 ($<$ 0,05), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Berikut tabel hasil uji t yang telah dilakukan:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
1	(Constant)	11.419	5.640		2.025	.055		
	Pelatihan	-.037	.098	-.070	-.380	.708	.822	1.217
	Mentoring	.231	.066	.644	3.482	.002	.822	1.217

Uji **simultan (uji F)** menghasilkan nilai $F = 8,135$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti Pelatihan Berbasis Kompetensi dan mentoring secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir. Seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.615	2	14.308	8.135	.001 ^b
	Residual	82.665	47	1.759		
	Total	111.280	49			

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa 38,1% variasi dalam pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring, sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.381	.325	1.57790

B. Analisis dan Interpretasi Hasil

Meskipun pelatihan merupakan salah satu program penting dalam pengembangan karyawan, hasil uji T menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y). Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya analisis kebutuhan pelatihan yang mendalam atau tidak relevannya materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan spesifik karyawan. Untuk itu, evaluasi berkala dan penyesuaian konten pelatihan dengan perkembangan industri menjadi langkah penting

yang perlu dilakukan perusahaan.

Mentoring (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Kegiatan mentoring yang dilakukan secara terstruktur dapat memberikan bimbingan, motivasi, serta dukungan psikologis kepada karyawan dalam menghadapi tantangan kerja dan merencanakan karir. Hal ini sejalan dengan teori Ragins & Kram yang menyebutkan bahwa mentoring dapat mempercepat proses belajar dan memperkuat pemahaman terhadap dinamika organisasi.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya, kedua pendekatan ini saling melengkapi: pelatihan membentuk kompetensi teknis, sedangkan mentoring memperkuat aspek personal dan sosial dalam pengembangan karir. Oleh karena itu, penggabungan keduanya dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas dan mobilitas karyawan.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring, memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan.

C. Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya dari Alberto Charles Berek Dr. Indriana Kristiawati, SE., MM (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dalam artian dengan diadakannya pelatihan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan divisi operasional kapal PT. Suntraco Intim Transport.

D. Implikasi dari Temuan

1. Implikasi Teoritis:

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring terhadap pengembangan karir. Hasil ini memperkuat pendekatan perilaku organisasi dan mendukung kerangka teoritis yang menyatakan bahwa kondisi internal dan eksternal mempengaruhi perilaku kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Ringkasan Temuan Utama

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Quarta Medika Indonesia. Secara parsial, pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi 0,708

sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh dominan dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,002. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 38,1% variasi dalam pengembangan karir. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan mentoring yang baik sangat penting untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan.

2. Rekomendasi Teoritis dan Praktis

Bagi PT. Quarta Medika Indonesia, mengingat bahwa mentoring menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap pengembangan karir, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan program mentoring yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- a. Menyediakan lebih banyak pelatihan bagi mentor untuk meningkatkan ketrampilan mentoring mereka.
- b. Membangun struktur program mentoring yang lebih terorganisir termasuk penjadwalan sesi mentoring secara rutin dan evaluasi berkala terhadap kemajuan mentee.
- c. Mendorong komunikasi terbuka antara mentor dan mentee untuk memastikan hubungan yang kuat dan saling mendukung.

3. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil (25 responden) dan lingkup objek yang terbatas pada satu perusahaan. Selain itu, hanya dua variabel yang diuji, sementara masih banyak faktor lain yang berpotensi memengaruhi pengembangan karir. Oleh karena itu, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar:

- Menggunakan jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan beberapa perusahaan sejenis agar hasil dapat digeneralisasikan.
- Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi sebagai faktor pendukung dalam menganalisis pengembangan karir secara lebih komprehensif.
- Menggunakan metode campuran (mixed-method) agar hasil kuantitatif dapat didukung dengan wawancara atau observasi secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akinyele, S. T., & Elumilade, D. O. (2010). The effects of work environment on employee productivity: A case study of selected firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Sustainable Development in Africa*, 12(1), 124–138.
- Alriani, L. H. (2018). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja*. Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 25.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Arifin, A. Z. (2017). *The influence of financial knowledge, control and income on individual financial behavior*. Indonesia-Jakarta: University of Piraeus, International Strategic Management Association.
- Cascio. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Education.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Business and Management*, 6(1), 221–227. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p221>
- Creswell, J. D., Pacilio, L. E., Lindsay, E. K., & Brown, K. W. (2014). Brief mindfulness meditation training alters psychological and neuroendocrine responses to social evaluative stress. *Psychoneuroendocrinology*, 44, 1–12.
- George, S. O., & Adewale, A. A. (2015). Workload and performance of employees. *International Journal of Management and Sustainability*, 4(2), 28–37.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2017). *Behavior in Organizations* (7th ed.). Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haslinda, H. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Parepare. *Sparkling Journal of Management*, 1(1), 36–46.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Effect of Work Environment, Discipline and Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 4(1), 1-6.
- Hariyasasti, Y. (2025). The Influence of Competence, Work Culture on the Performance of Elementary School Teachers in Gunungwungkal District. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW*, 6(1), 37-41.
- Jason, A. C. (2015). *Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen*. McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.