

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. WERSUT SEGUNI INDONESIA ROWOSARI, KENDAL**

Efrat Parlingoman¹ Widiartanto²

eparlingoman@gmail.com

ABSTRACT

Human resource management currently views an employee who is in the company as a company asset. Although employees are seen as corporate assets, employees can not be obtained easily as other company assets in the form of goods. This is because it also requires a match between the qualifications that the company wants with qualifications possessed by job applicants. This match is required by the company, so that employees who work can help the company achieve its vision and mission. Vision and mission of a company, will mendapatkan with employee performance. Motivation work and career development have an influence on employee performance on employees of PT. Wersut Seguni Indonesia. This type of research is explanatory research, with sampling technique probability sampling is simple random sampling to 45 employees of PT. Wersut Seguni Indonesia. Measurement scale using Likert scale. In the analysis used factor analysis with the help of SPSS 20. Based on the results of the analysis, work motivation and career development variables have an influence on the performance of employees of PT. Wersut Seguni Indonesia. Career development variable has the biggest influence that is 11,40%, while work motivation variable have influence equal to 11,10%. The conclusion of this study indicates that the motivation of work and career development can affect the performance of employees of PT. Wersut Seguni Indonesia. The advice given is to increase the attention given to employees to be given training to improve soft skills and also rewarding employees who have good performance for the company

Keywords: Job motivation, career development, Employee Performance

ABSTRAKSI

Manajemen sumber daya manusia saat ini memandang seorang karyawan yang ada di perusahaan sebagai aset perusahaan. Walaupun karyawan dipandang sebagai aset perusahaan, karyawan tidak bisa didapatkan dengan mudah seperti aset-aset perusahaan lainnya yang berupa barang. Hal ini karena dibutuhkan juga kecocokan antara kualifikasi yang perusahaan inginkan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pelamar pekerjaan. Kecocokan ini dibutuhkan oleh perusahaan, agar karyawan yang bekerja dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misinya. Visi dan misi suatu perusahaan, akan didapatkan dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *simple random sampling* terhadap 45 karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Skala pengukuran menggunakan skala *Likert*. Pada analisis digunakan uji analisis faktor dengan bantuan SPSS 20. Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh paling besar yaitu 11,40%, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 11,10%. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir dapat

mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia. Saran yang diberikan adalah agar lebih ditingkatkan perhatian pada karyawan untuk diberikan pelatihan untuk meningkatkan *soft skill* dan juga pemberian penghargaan pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kata kunci : Motivasi kerja, Pengembangan karir, Kinerja karyawan

Pendahuluan

Bangsa Indonesia dianugerahi oleh Tuhan alam yang sangat indah, tak hanya alamnya saja yang mengagumkan namun didukung pula oleh keragaman flora dan fauna, peninggalan-peninggalan sejarah, peninggalan purbakala, seni dan budaya yang menjadi aset bangsa yang sangat berguna untuk penanganan dan peningkatan pariwisata. Dengan banyaknya potensi alam yang dimiliki tersebut, pelaku usaha pariwisata berlomba-lomba untuk menciptakan objek wisata agar dapat menarik pengunjung sebanyak-banyaknya. Pelayanan yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh pelaku usaha pariwisata agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pengunjung.

Setiap pelaku usaha pariwisata mengharapkan adanya tingkat prestasi kerja yang tinggi dan berkesinambungan dari para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus senantiasa melakukan suatu metode dorongan atau rangsangan terhadap para karyawannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien. PT. Wersut Seguni Indonesia (WSI) merupakan perusahaan yang mengelola sarana pariwisata di daerah Rowosari, Kabupaten Kendal. Tujuan PT.WSI dalam menyediakan jasa pariwisata adalah mengharapkan profit atau keuntungan dari penjualan jasanya tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya karyawan haruslah memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, namun karyawan PT. WSI masih banyak yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini dapat terlihat dari data absensi karyawan yang tingkat ketidakhadirannya masih tinggi.

Daftar Absensi Karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia (WSI)

Periode Januari 2016 s/d Desember 2016

| Bulan | Tanpa Keterangan | | | Ijin/Sakit | | |
|-----------|------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------------------|
| | Jumlah hari | Jumlah karyawan (orang) | Persentase karyawan (%) | Jumlah hari | Jumlah karyawan (orang) | Persentase karyawan (%) |
| Januari | 23 | 16 | 10,81 | 6 | 3 | 2,03 |
| Februari | 20 | 16 | 10,81 | 1 | 1 | 0,68 |
| Maret | 23 | 14 | 9,46 | 7 | 3 | 2,03 |
| April | 44 | 24 | 16,22 | 6 | 2 | 1,35 |
| Mei | 33 | 14 | 9,46 | 8 | 6 | 4,05 |
| Juni | 28 | 15 | 10,14 | 36 | 7 | 4,73 |
| Juli | 13 | 9 | 6,08 | 24 | 6 | 4,05 |
| Agustus | 21 | 12 | 8,11 | 16 | 6 | 4,05 |
| September | 24 | 11 | 7,43 | 17 | 8 | 5,41 |
| Oktober | 18 | 12 | 8,11 | 0 | 0 | 0,00 |
| November | 7 | 6 | 4,05 | 0 | 0 | 0,00 |
| Desember | 9 | 8 | 5,41 | 0 | 0 | 0,00 |
| Total | 263 | 157 | | 121 | 42 | |

Kurang tingginya kinerja karyawan terjadi karena beberapa faktor yang telah diuraikan peneliti pada latar belakang yakni motivasi kerja yang kurang kuat. Selain motivasi kerja, pengembangan karir yang kurang dapat dirasakan karyawan juga menjadi penyebab kurang tingginya kinerja karyawan pada PT. WSI.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.WSI?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.WSI?

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Robin (2003:208) yang mengatakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Keputusan Pembelian

Pengembangan Karir

Rivai (2003:290) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah. Namun, hipotesis sifatnya masih sementara, sehingga perlu dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya melalui data empiris yang terkumpul (Sugiyono, 2010:93). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1 diduga terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia.
2. H2 diduga terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia .
3. H3 diduga terdapat pengaruh bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wersut Seguni Indonesia.

Metode

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penjelasan, yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,

2012:116). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti, maka diambil beberapa responden untuk mewakili populasi tersebut untuk menentukan ukuran responden penelitian. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120).

Pada penelitian ini penentuan sampel dilakukan melalui metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Simple random sampling ini dapat dilakukan karena anggota populasi pada penelitian ini relatif homogen. (Sugiyono, 2010:122).

Hasil Penelitian

| No | Uji Hipotesis | Hasil | | | Keterangan Hipotesis |
|----|------------------------------------------------|---------------------|-------------|-----------------------------------------|----------------------|
| | | t hitung | Determinasi | Analisis Regresi | |
| 1 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 2,311 | 11,10% | 0,272 | Ha diterima |
| 2 | Pengaruh Pengembangan Karir | 2,349 | 11,40% | 0,337 | Ha diterima |
| 3 | Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir | 3,584 (F hitung) | 14,60% | 0,174(Motivasi Kerja) 0,223(Pengemba | Ha diterima |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Pembahasan

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa secara umum responden merasa bahwa motivasi kerja yang ada tergolong kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari tergolong kuat sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh M. Harlie (2010) bahwa semakin kuat motivasi kerja seseorang maka akan semakin mempengaruhi tingkat kinerjanya di

perusahaan.

Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan (Adair, 2007:192). Sehingga apabila seseorang memiliki motivasi yang kuat maka kinerjanya pun akan tinggi sesuai dengan tingkat motivasinya. Namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa masih ditemukan bahwa harapan dan keinginan individu karyawan yang masih tidak sejalan dengan perusahaan, ada karyawan yang merasa seharusnya perusahaan mengakomodir permintaan-permintaan dari karyawannya agar apa yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawannya dapat sejalan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Dalam membantu peningkatan kinerja ini perusahaan didukung oleh tersedianya alat-alat yang dipakai untuk operasional perusahaan. Dalam penelitian ini masih ada karyawan yang tidak dapat menguasai pemakaian alat-alat untuk operasional padahal karyawan tersebut ada diposisi yang langsung berhubungan dengan pemakaian alat-alat tersebut, sehingga kinerjanya masih kurang baik. Padahal hasil kerja yang dicapai oleh karyawan akan selalu dinilai melalui penilaian kerja yang dilakukan perusahaan. Dengan penilaian kerja tersebut diharapkan para karyawan termotivasi untuk selalu memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan, sehingga mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, pengembangan karir juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Rivai (2003:290) mendefinisikan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam penelitian ini terlihat bahwa masih ada permasalahan dalam pengembangan karir di PT. Wersut Seguni Indonesia, permasalahan yang terlihat oleh peneliti adalah bahwa masih kurang tepatnya

rotasi karyawan di perusahaan sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Sehingga peneliti menemukan masih ada karyawan yang bekerja tidak maksimal karena kurang tepatnya perusahaan menempatkan karyawannya yang berujung pada kinerja yang tidak maksimal .

Setiap karyawan pasti akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan apa yang diberikan kepada perusahaan, timbal balik ini dapat berupa kenaikan pendapatan ataupun kenaikan pangkat dan posisi. Sehingga semakin berpeluang karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan semakin meningkat pula kinerjanya di perusahaan.

Motivasi kerja dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, dimana variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih dominan (nilai beta terbesar) dibandingkan dengan variabel motivasi kerja.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja pada PT. Wersut Seguni Indonesia semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Motivasi kerja memang berpengaruh positif terhadap kinerja, namun ada indikator yang menunjukkan bahwa harapan dan keinginan karyawan yang belum terakomodir oleh perusahaan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari. Hal ini menunjukkan bahwa bila pengembangan karir

ditingkatkan peluangnya maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya

4. Dalam variabel pengembangan karir walaupun berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun masih ditemukan bahwa rotasi kerja dan penempatan karyawan yang masih belum sesuai dengan minat dan kemampuan
5. Secara simultan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja semakin kuat dan pengembangan karir semakin berpeluang maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Wersut Seguni Indonesia ada dikategori kuat. Motivasi-motivasi yang berdasarkan dari pemenuhan-pemenuhan kebutuhan pada karyawan, sudah berjalan dengan baik. Walaupun begitu, motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi dengan peningkatan kebutuhan-kebutuhan para karyawan, karena dengan ditingkatkan lagi pemenuhan kebutuhan tersebut motivasi akan meningkat dan kinerja pun semakin baik. Pemenuhan kebutuhan yang sebaiknya ditingkatkan adalah pemenuhan kebutuhan seperti penghargaan, seperti diberikannya *reward* atas prestasi kerja mereka. *Reward* sebaiknya lebih banyak diberikan kepada karyawan karena setiap karyawan akan senang mendapatkan penghargaan dari perusahaan, dan dimasa yang akan datang karyawan pasti akan terpacu ingin mendapatkannya lagi. Selain pemenuhan kebutuhan perusahaan seharusnya lebih aktif lagi untuk mengakomodir harapan dan keinginan dari karyawannya dengan cara membuat kotak saran dari karyawan untuk perusahaan, sehingga apa yang diinginkan oleh karyawan dan perusahaan bisa sejalan.

2. Pihak manajemen PT. Wersut Seguni Indonesia Rowosari harus lebih memperhatikan lagi pengembangan karir para karyawannya. Hal tersebut karena masih ada karyawan yang merasa jika perusahaan kurang memberikan peluang untuk mengembangkan karir, karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan seharusnya diganjar dengan penghargaan kenaikan posisi dan pangkat. Pengembangan karir di perusahaan juga haruslah disusun secara obyektif dan transparan, antara lain membuka lebar kesempatan bagi setiap karyawan untuk melanjutkan pendidikan formalnya hingga mencapai jenjang yang lebih tinggi. Selain itu dalam rotasi karyawan kiranya disesuaikan dengan minat dan kemampuannya yang bisa dilakukan dengan cara memberikan tes secara berkala kepada karyawan supaya dapat terlihat dimana posisi yang tepat untuk karyawan yang bersangkutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi kerja dan pengembangan karir seperti disiplin kerja atau budaya organisasi.

Daftar Referensi

- Adair, John. 2007. *Cara Menumbuhkan Pemimpin 7 Prinsip Kunci Pengembangan Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robin. 2003. *Administrasi Umum*. Surabaya: PT. Salemba Agung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.