

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR MANADO*THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. AIR MANADO*

Oleh:

Abraham Samuel Kaengke¹**Bernhard Tewal²****Yantje Uhing³**

E-mail :

[¹kaengkeabraham@gmail.com](mailto:kaengkeabraham@gmail.com)[²tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)[³yantje_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi untuk berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya berkinerja baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT. Air Manado. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya pimpinan memotivasi mereka agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan cara memberi penghargaan bagi bekerja baik dan mengenakan sanksi bagi yang bekerja buruk. Para karyawan sebaiknya juga diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan skill untuk bidangnya masing-masing.

Kata Kunci: pengembangan karir, pelatihan, motivasi, kinerja karyawan.

Abstract: Quality human resources in the organization or company are very important and needed in the era of globalization to compete to seize the superior position in the economy. This can be achieved if the organization can create an atmosphere of work that allows human resources to perform well. This study aimed to determine the effect of career development, training and motivation on the performance of employees of PT. Air Manado. Population was 237 people and samples were taken as 100 respondents using Slovin formula. The sampling technique is done by using *Accidental Sampling* technique. The results showed career development, training and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of PT. Air Manado employees. Furthermore, career development and training are partially significant to the performance of PT. Air Manado employees; while the motivation has no significant effect on employee performance. This shows the lack of motivation of PT. Air Manado employees. To raise the level of awareness for the workers in performing the tasks that have been charged, the leader should motivate them to have a high level of performance, by rewarding for good work and imposing sanctions for who work poorly. Employees should also be provided with training in order to improve skills for their respective sector.

Keywords: career development, training, motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Setiap organisasi akan berkompetisi guna merebut posisi unggul dalam perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusianya (karyawan atau pegawai) berkinerja baik. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengembangan karir, pelatihan dan motivasi.

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya, karenanya organisasi harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Kemajuan teknologi merupakan tantangan yang dihadapi para karyawan dan karenanya mereka butuh pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja baik di perusahaan, organisasi, maupun lembaga lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan agar mereka memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan.

Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pemimpin organisasi harus memotivasi karyawannya agar mereka memiliki kinerja yang baik secara terus menerus, misalnya dengan memberi penghargaan atau mengenakan sanksi..

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan PT.Air Manado yang dikaitkan dengan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi. Hal ini penting dalam upaya memperbaiki sistem pengelolaan perusahaan karena masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap pelayanan karyawannya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
3. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
4. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya mampu berkinerja terbaik dan karenanya perlu manajemen. Manajemen yang menangani sumber daya manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas manajemen yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders* (Kaswan, 2012: 6).

Pengembangan Karir

Menurut Komang (2012:1), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya. Rivai dan Sagala (2009:26) mengemukakan aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir adalah: 1. Prestasi Kerja (*Job Performance*), 2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), 3. Jaringan kerja (*Net Working*), 4. Pengunduran diri (*Resignation*), 5. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*), 6. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*), 7. Bawahan yang mempunyai peran

kunci (*Key subordinate*), 8.Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*), 9.Pengalaman internasional (*International experience*). Setiap karyawan akan berupaya mencapai karir tertinggi dalam organisasi tempat kerjanya dan hal ini sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerjanya.

Pelatihan

Menurut Agusta dan Sutanto (2013:1), pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Noe, dkk (2008:267) mengemukakan bahwa pelatihan adalah upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi para karyawan dalam memperoleh pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan dan perilaku karyawan.

Motivasi

Motivasi menurut Bangun (2012:313) adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Sedarmayanti (2013:233) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan (*prestasi kerja*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akan sangat menentukan keunggulan daya saing perusahaan.

Hubungan Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. Karir seseorang akan berkembang baik dalam organisasi jika ia mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Kajian literatur tentang hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kakui dan Gachunga, 2016; Dewi, Bagia dan Susila, 2016; Harlie, 2011; Saleem & Saba, 2013; Negara, Tripalupi dan Suwena, 2014; Kasenda, Taroreh dan Dotulong, 2016). Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Santi, Tewal dan Untu, 2017; Onibala, Tewal dan Sendow, 2017; Kalesaran, Mandey dan Mekel, 2014).

Hubungan Pelatihan dan Kinerja Karyawan

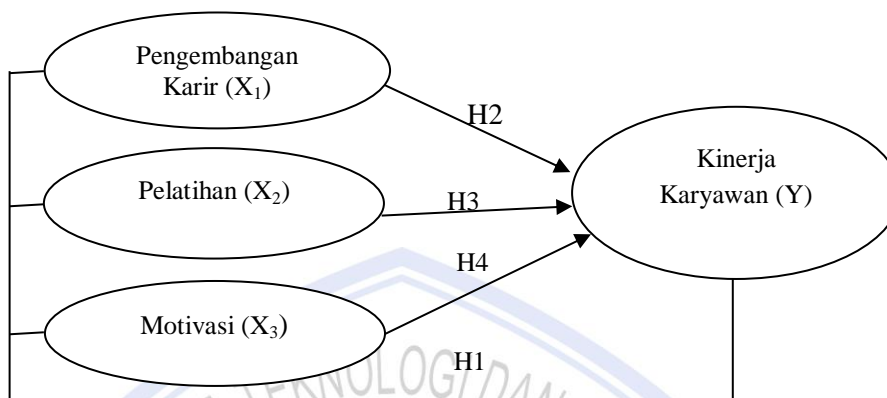
Teknologi berkembang sangat pesat dan organisasi yang tidak mampu merespons dengan baik kemajuan teknologi akan kalah dalam persaingan bisnisnya. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah melatih karyawannya agar memiliki keterampilan terhadap teknologi yang berkembang tersebut. Pelatihan yang dilakukan dengan baik dan tepat akan memungkinkan kinerja karyawan menjadi baik. Kajian literatur menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tentang hubungan pelatihan dan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menemukan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Agusta dan Sutanto, 2013; Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Tuage, Tewal dan Uhing, 2014; Onibala, Tewal dan Sendow, 2017). Selanjutnya, ada sejumlah penelitian lainnya menemukan tidak adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Umboh, Tewal dan Adolfina, 2016; Panambunan, Tewal dan Trang, 2017; Kartodikromo, 2017).

Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu dalam bekerja. Semakin kuat tujuan yang mendasarinya, maka akan semakin besar motivasi seseorang untuk mencapainya. Motivasi yang dimiliki seseorang akan menentukan kinerjanya dalam bekerja. Kajian literatur atas penelitian terdahulu tentang hubungan motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusta dan Sutanto, 2013;Tuage, Tewal dan Uhing, 2014; Yudha, Swasto dan Ruhana, 2013; Karmita, Suparta dan Prianti, 2015; Harlie, 2011; Omollo, 2015; Asim, 2013). Selanjutnya, ada beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Julianry, Syarif dan Affandi, 2017;Muchtar, 2016)

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Air Manado berjumlah 237 orang. Sampel yang diambil sebanyak 100 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling kebetulan (*Accidental Sampling*).

Metode pengumpulan data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer. Data penelitian ini diperoleh dari angket/kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan. Data ini diambil langsung dari karyawan PT.Air Manado.

Pengukuran Variabel

Alat ukur variabel yang digunakan adalah *five point likert*. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil dari pernyataan pada kuesioner jika digunakan berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $\geq 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Uji Hipotesis

a. Uji-F.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara simultan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji-t.

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh secara individual variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 70.9 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 20.1 %. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa karyawan PT.Air Manado lebih dominan pria. Karyawan yang memiliki umur 25-35 tahun sebanyak 39.1 % dan yang memiliki umur 35-50 tahun sebanyak 51.9 %. Tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 46.5 % sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi (Diploma/Sarjana) sebanyak 44,5 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner sebagaimana datapada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengembangan karir, pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.1966 atau tingkat signifikansi $< 0,05$. Selanjutnya, hasil koefisien reliabilitas instrument pengembangan karir diperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,733, instrumen pelatihan sebesar 0,758, instrumen motivasi sebesar 0,652, instrumen kinerja karyawan sebesar 0.741, ternyata lebih besar dari Cronbach Alpha 0,60, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Pernyataan	Kor. (r)			Koef. Alpha	
		R	Sig.	Status	Cronbach	Status
Pengembangan Karir(X1)	X1.1	0,495	0,000	Valid	0,733	Reliabel
	X1.2	0,651	0,000	Valid		
	X1.3	0,596	0,000	Valid		
	X1.4	0,686	0,000	Valid		
	X1.5	0,520	0,043	Valid		
	X1.6	0,595	0,004	Valid		
	X1.7	0,581	0,000	Valid		
	X1.8	0,603	0,001	Valid		
Pelatihan(X2)	X2.1	0,500	0,000	Valid		

	X2.2	0,518	0,001	Valid		
	X2.3	0,451	0,002	Valid		
	X2.4	0,601	0,000	Valid		
	X2.5	0,504	0,000	Valid	0,758	Reliabel
	X2.6	0,523	0,000	Valid		
	X2.7	0,621	0,000	Valid		
	X2.8	0,551	0,000	Valid		
	X2.9	0,533	0,000	Valid		
	X2.10	0,494	0,000	Valid		
	X2.11	0,472	0,000	Valid		
	X2.12	0,512	0,000	Valid		
Motivasi (X3)	X3.1	0,705	0,000	Valid		
	X3.2	0,610	0,000	Valid		
	X3.3	0,529	0,000	Valid		
	X3.4	0,682	0,000	Valid	0,652	Reliabel
	X3.5	0,592	0,000	Valid		
	X3.6	0,525	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,524	0,000	Valid		
	Y.2	0,563	0,001	Valid		
	Y.3	0,618	0,000	Valid		
	Y.4	0,560	0,002	Valid		
	Y.5	0,607	0,000	Valid		
	Y.6	0,539	0,000	Valid	0,741	Reliabel
	Y.7	0,595	0,003	Valid		
	Y.8	0,578	0,001	Valid		
	Y.9	0,563	0,000	Valid		
	Y.10	0,341	0,000	Valid		

Sumber: data diolah, 2018

Hasil Regresi Linier Berganda**Uji Simultan****Tabel 2. Koefisien Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji-F.**

Model Summary ^b dan ANOVA ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.864 ^a	.747	.739	.19882		
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.226	3	3.742	94.661	.000 ^b
	Residual	3.795	96	.040		
	Total	15.021	99			

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan output tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 94.661 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ signifikansi kurang dari 0,05 ($< 0,05$ atau 5%). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X1), pelatihan (X2) dan motivasi (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis 1 yang mengatakan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado terbukti atau dapat diterima.

Uji Parsial**Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda dan Uji-t**

Independent Variables	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	.227	.274		.826	.411		
1 Pengembangan Karir	.696	.055	.736	12.596	.000	.772	1.296
Pelatihan	.292	.063	.273	4.593	.000	.747	1.338
Motivasi	-.042	.053	-.047	-.798	.427	.768	1.301

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan data

Persamaan regresi linear berganda yang dapat dibangun dari data Tabel 4 sebagai berikut

$$Y' = 0,227 + 0,696X_1 + 0,292X_2 - 0,042X_3$$

Data menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,227. artinya jika Pengembangan Karir (X1), Pelatihan (X2) dan Motivasi (X3) bernilai nol maka Kinerja Karyawan sebesar 0,227 satuan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Pengembangan Karir) sebesar 0,696 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara Pengembangan karir (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), artinya untuk setiap penambahan satu satuan pada Pengembangan Karir akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.696 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Pelatihan) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,292 mengandung arti bahwa untuk setiap penambahan Pelatihan (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,292 satuan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Motivasi) bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara Motivasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X3 sebesar -0,042 mengandung arti bahwa untuk setiap penambahan Motivasi (X3) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya Kinerja karyawan (Y) sebesar -0,042 satuan.

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir, t-hitung=12,596 > t-tabel= 1,660, signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Kakui dan Gachunga, 2016; Dewi dan Susila, 2016; Harlie, 2011. Pimpinan PT. Air perlu memperhatikan pengembangan karir karyawannya agar mereka bisa berkinerja baik.

2. Variabel pelatihan, $t\text{-hitung} = 4,593 > t\text{-tabel} = 1,660$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Agusta dan Sutanto, 2013; Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Tuage, Tewal dan Uhing, 2014. Pimpinan PT. Air harus meningkatkan standar pelatihan yang diberikan agar supaya bisa memperoleh karyawan yang mempunyai skill yang baik dan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
3. Variabel motivasi, $t\text{-hitung} = -0,798 < t\text{-tabel} = 1,660$, dari signifikansi $p\text{-value} = 0,427 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Julianry, Syarif dan Affandi, 2017; Muchtar, 2016. Pimpinan harus memperhatikan lingkungan sekitar tempat bekerja, contohnya dalam hal menangani banjir yang sering terjadi dilokasi tersebut, karena karyawan akan nyaman bekerja jika suasana lingkungan tempat bekerja itu baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
2. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado
4. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja koperasi adalah sebagai berikut:

Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Selain itu untuk mengendalikan karyawan perlu juga diberikan sanksi-sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan organisasi yang sudah ditetapkan. Peranan motivasi dalam meningkatkan kerja karyawan sangat penting, antara lain agar motivasi yang diberikan dalam bentuk bimbingan maupun pelatihan dapat menggerakkan setiap karyawan untuk bisa bekerja mencapai kinerja yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L dan E. M. Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA*, Vol.1, No.3. http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf. Diakses tanggal 28 November 2017. Hal 1-9.
- Asim, M, 2013. *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 3, Iss 9. <http://www.ijsrp.org/research-paper-0913/ijsrp-p21120.pdf>. Diakses tanggal 27 November 2017. Page 1-9.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dewi, S., I.W. Bagia dan G.P.A.J Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol.4.

- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=410050&val=1350&title=Pengaruh%20Tingkat%20Pendidikan%20dan%20Pengembangan%20Karir%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan>. Diakses tanggal 28 November 2017. Hal 1-8.
- Harlie. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.10, No.4. <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/473/511>. Diakses tanggal 20 September 2017. Hal 860-867.
- Julianry, A., R.Syarief dan M.J. Affandi. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol.3, No.2. Hal 236-245. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/viewFile/16309/12305>. Diakses tanggal 28 November 2017. Hal 236-245.
- Kakui, I.M dan H. Gachunga. 2016. *Effect of Career Development On Employee Performance in the Public Sector (A Case Of National Cereals and Produce Board). The Strategic Journal of Bussiness and Change Management*. Vol.3, Iss.3. <http://strategicjournals.com/index.php/journal/article/viewFile/299/316>. Diakses tanggal 28 November 2017. Page 307-324.
- Kalaseran, F.H., S.L.Mandey dan P.A.Mekel. 2014. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6237/5762>. Diakses tanggal 4 Januari 2018. Hal 184-194.
- Karmita, S.B., I.W.G. Suparta dan P.S. Prianti. 2015. Pengaruh Motivasi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.4, No.12. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/16213/12354>. Diakses tanggal 4 Januari 2018. Hal 947-974.
- Kartodikromo, E. A., B. Tewal dan I. Trang. 2017. [Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15625/15160). *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15625/15160>. Diakses tanggal 5 Januari 2018. Hal 354 – 372.
- Kasenda, D.R.T., R. Taroreh dan L. Dotulong. 2016. Pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut GO cabang Kawangkoan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/12367/11944>. Diakses tanggal 27 November 2017. Hal 196-206.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Komang, I.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mangkunegara A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muchtar. 2016. *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees University PGRI Ronggolawe Tuban*. *Sinergi*. Vol. 6, No. 2. <http://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/feb/article/download/80/38>. Diakses tanggal 10 Januari 2018. Page 27-40.
- Negara, N.M.C.M.A., L.E. Tripalupi dan K.R. Suwena. 2014. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol.4, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17178/16726>. Diakses tanggal 20 September 2017. Hal 1-10.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright. 2008. *Human Resource Management: Gaining & Competitive Advantage (Sixth Edition)*. McGraw-Hill, New York. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.

- Omollo, P.A . 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies*.Vol.5 Iss.2.<http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/7504/6270>. Diakses tanggal 20 september 2017. Page 87-103.
- Onibala, N. R., B. Tewal dan G.M. Sendow. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA* , Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/17157/16704>. Diakses tanggal 4 januari 2018. Hal 2790-2798.
- Panambunan, O., B. Tewal dan I. Trang. 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/16506/15998>. Diakses tanggal 4 januari 2018. Hal 2183- 2192.
- Rivai, V dan E.L. Sagala.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Saleem, S dan S. Amin. 2013. *The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study from Pakistani Academic Sector. European Journal of Business and Management* Vol.5, No.5. [http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/194-207%20Vol%205,%20No%205%20\(2013\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/517/194-207%20Vol%205,%20No%205%20(2013).pdf). Diakses tanggal 12 Agustus 2017. Page 194-207.
- Santi, R., B. Tewal dan V. Untu. 2017. Analisis Pengembangan Karir dan Kompensasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Unit Bahu Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17373/17414>. Diakses tanggal 4 januari 2018. Hal 3108-3117.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Tuage, J., B. Tewal dan Y. Uhing. 2014. Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA*. Vol.2 , No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3949/3461>. Diakses tanggal 5 januari 2018. Hal 363-373.
- Umboh, L. W., B. Tewal dan Adolfina. 2016. Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 4 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11716/11309>. Diakses tanggal 10 januari 2018. Hal 566-574.
- Yudha,C.S., B. Swasto dan I. Ruhana. 2013. Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.2 No.2. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189335&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KEMAMPUAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20\(Studi%20pada%20Karyawan%20Perusahaan%20Daerah%20Air%20Minum%20\(PDAM\)%20Kota%20Malang\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189335&val=6468&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20DAN%20KEMAMPUAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20(Studi%20pada%20Karyawan%20Perusahaan%20Daerah%20Air%20Minum%20(PDAM)%20Kota%20Malang)). Diakses tanggal 12 Agustus 2017. Hal 1-10.