

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG MANADO*THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk MANADO BRANCH*

Oleh:

**Nela Resta Nuridin¹
S.L.H.V.Joyce Lapian²**¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹nelarestanuridin@gmail.com²joyce_lapian@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan memanglah sangat 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. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 166 orang dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan sebanyak 166 responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan ditemukan bahwa secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan kemudian, pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling memberi motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan yang bekerja dengan rajin dan memberi sanksi tegas kepada karyawan yang sering terlambat datang. Maksud dari hal tersebut supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Abstract: Quality human resources in organizations or companies are indeed very important and needed in the era of globalization to compete in order to seize superior positions in the economy. This can be achieved if the organization can create a work atmosphere that enables its human resources to perform well. The purpose of this study was to find out and get a study of the influence of career development and work motivation on the performance of employees of PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado. This research is a quantitative descriptive study with a population of 166 people and this study uses saturated samples, namely all employees as many as 166 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and it was found that simultaneously career development and work motivation had a significant positive effect on employee performance then, career development had a significant positive effect on employee performance and work motivation had a positive significant effect on employee performance. Leaders or co-workers should motivate each other by rewarding outstanding employees, employees who work diligently and give strict sanctions to employees who often arrive late. The purpose of this is so that employees can work in accordance with what has been set in a government agency so that it can improve employee performance.

Keywords: career development, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN**Latar belakang**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh karyawan individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengembangan karir dan motivasi kerja.

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Dengan demikian pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Selain itu merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan. Selain melihat pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja.

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. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado yang dikaitkan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja. Hal ini penting dalam upaya memperbaiki sistem pengelolaan perusahaan karena masih banyaknya keluhan masyarakat terhadap karyawannya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh :

1. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado.
2. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado.
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Pengembangan Karir**

Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Motivasi Kerja

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakkan (to move)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Subekhi dan Jauhar (2012:193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Ahkmad Subekhi dan Mohamad Jauhar,2012:193)

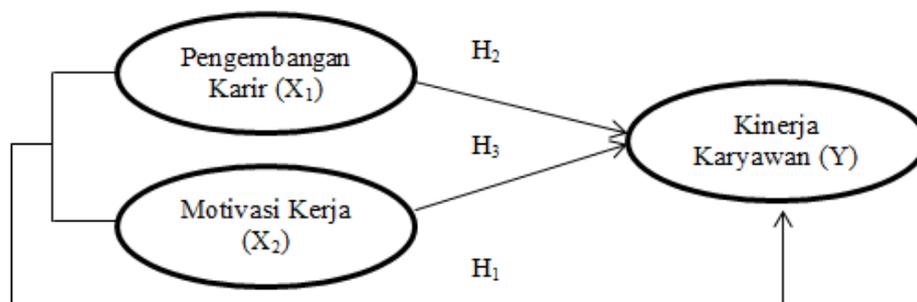
Penelitian Terdahulu

Harlie (2012) Penelitian ini memakai metode Analisis regresi linear berganda Disiplin kerja, berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Omollo (2013) *Effect of Motivation on Employees Performance*. Penelitian ini memakai metode Analisis regresi berganda, Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Agusta dan Sutanto (2013) Penelitian ini memakai metode Analisis regresi linear berganda, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kerangka Teori,2018

Hipotesis Penelitian

- H^1 : Pengembangan karir dan motivasi kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado.
- H^2 : Pengembangan karir diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado.
- H^3 : Motivasi Kerja diduga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dilakukan pada Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado, mengenai Pengaruh Pengembangan karir(X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berjumlah 166 karyawan.

Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan yaitu: Observasi, Wawancara, Kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heterokedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26,5% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 73,5%. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado lebih dominan perempuan. Karyawan yang memiliki umur < 25 Tahun sebanyak 13,9%, kemudian yang memiliki umur 25–45 Tahun sebanyak 75,9%. Dan yang memiliki umur > 45 Tahun sebanyak 10,2%. Tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 36,7%, DI-DIII 9% sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi SI sebanyak 54,2%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan jika suatu pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Syarat minimum dianggap butir instrumen valid dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari nilai R_{tabel} 0,1515.

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Namun uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan karena visual dapat kelihatan tidak normal padahal secara statistik bisa sebaliknya. (Ghozali, 2013:160).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Variabel yang mempengaruhi sering

disebut variable bebas, variable independen atau variable penjelas dalam hal ini adalah pelatihan dan kompensasi. Variable yang dipengaruhi sering disebut dengan variable terikat atau variable dependen.

Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Karyawan
X ₁	=	Pengembangan Karir
X ₂	=	Motivasi Kerja
a	=	Nilai Konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi parsial variabel
b ₂	=	Koefisien regresi parsial variable

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji simultan F, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial t, Uji simultan F dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada table ANOVA dengan melihat perbandingan antara F hitung dan F table dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5% ($\alpha \leq 0,05$), apakah secara bersama-sama variable dependen berpengaruh signifikan terhadap variable independen. Sedangkan uji parsial t dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada table Coeficiens dengan membandingkan nilai t table dan hitung dan juga nilai signifikasi (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5% ($\alpha \leq 0,05$).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen terhadap terhadap variable dependen dengan menganggap variable independen lainnya konstan (Ghozali,2011:98).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	R _{Tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir	X1.1	0,650	0,1515	Valid
	X1.2	0,702	0,1515	Valid
	X1.3	0,858	0,1515	Valid
	X1.4	0,846	0,1515	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,687	0,1515	Valid
	X2.2	0,726	0,1515	Valid
	X2.3	0,624	0,1515	Valid
	X2.4	0,754	0,1515	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,658	0,1515	Valid
	Y.2	0,549	0,1515	Valid
	Y.3	0,767	0,1515	Valid
	Y.4	0,220	0,1515	Valid
	Y.5	0,642	0,1515	Valid
	Y.6	0,803	0,1515	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel}.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Pengembangan Karir	0,757	Reliabel
Motivasi Kerja	0,650	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,638	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Pada tabel 2 dimana hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

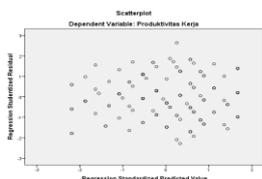


Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar 3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearty Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0,212	4,720
Motivasi Kerja	0,212	4,720

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 3 variabel pengembangan karir dan motivasi kerja menunjukkan *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, bahwa koefisien *tolerance* variabel pengembangan karir adalah 0,212 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 4,720 lebih kecil dari 10. Koefisien *tolerance* motivasi kerja adalah 0,212 lebih besar dari 0,1 dan VIF sebesar 4,720 lebih kecil dari 10. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	768,342	2	384,171	528,837	,000 ^b
	Residual	118,411	163	,726		
	Total	886,753	165			

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 528,837 dan F tabel dengan df1= derajat pembilangan 2 dan df 2 = derajat penyebut 163 dengan taraf 5% maka didapat F tabel sebesar 3,05 berarti F hitung > f tabel. Hasil $\rho=0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Analisi Uji t

	Model	T	Sig
1	(constant)	8,037	,000
	Pengembangan Karir	6,741	,000
	Motivasi Kerja	8,659	,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 5 hasil koefisien melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t tabel yaitu n= jumlah sampel 166 dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat t tabel sebesar 1,974. Jadi dari hasil tiap-tiap variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Korelasi (R)

Table 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-waston
1	,931 ^a	,866	,865	,852	1,897

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dari tabel 6 nilai *Durbin-Waston* sebesar 1,897, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikan 5% , jumlah sampel 166 (n) dan jumlah variabel 3 (k=3). Nilai *Durbin-Waston* 1,897 lebih besar dari batas (dU) 1,783 dan kurang dari 4-1,783 maka dapat disimpulkan bahwa tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	Change Statistic			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,866	,865	,852

Sumber: Data diolah peneliti, 2018

Dilihat dari tabel 7 koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,865 atau 86,5% yakni berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja, sisanya 13,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Manado. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji F, dengan membandingkan f hitung dan F tabel maka didapat f hitung 528,837 lebih besar f tabel (3,05), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,865 atau 86,5% yakni berarti variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja, sisanya 13,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Manado menghasilkan uji t sebesar 6,741 > t tabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel pengembangan karir dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaia Trijaya, Tbk Manado. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai (b_1) = 0,510. Hal ini berarti variabel pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,510 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel pengembangan karir meningkat sebesar 1 maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,510. Sejumlah penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kakui dan Gachunga, 2016; Harlie, 2011). Sedangkan beberapa penelitian lainnya menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Santi, Tewel dan Untu, 2017; Onibala, Tewel dan Sendow, 2017

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan menghasilkan uji t sebesar 8,659 > t tabel 1,974 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Sumber Alfaria Trijaya PT, Tbk Manado. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai $b_1 = 0,680$ hal ini berarti motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,680 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,680. Sejumlah penelitian menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Agusta dan Sutanto, 2013; Tuage, Tewel 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, 2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Manado. Sehingga H_1 yang menyatakan pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Pengembangan Karir mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Manado. Sehingga H_2 yang menyatakan pengembangan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif yang dapat menyebabkan peningkatnya Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Manado. Sehingga H_3 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

PT Sumber Alfaria Trijaya Manado harus memperhatikan pengembangan karir yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang dilakukan PT Sumber Alfaria Trijaya Manado sudah sangat baik, akan tetapi ada baiknya apabila PT Sumber Alfaria Trijaya Manado dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya kinerja karyawan akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu. Pimpinan atau rekan kerja hendaknya harus saling memberi motivasi dengan cara memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, karyawan yang bekerja dengan rajin dan memberi sanksi tegas kepada karyawan yang sering terlambat datang, hal tersebut dimaksud supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. dan Sutanto, E.M. 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.
- Ghozali, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, edisi ketujuh. Semarang.
- Harlie. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalongdi 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.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Vol.11, No.2, Oktober 2010 <http://journal.stieikayutangi-bjm.ac.id> diakses 25 Oktober 2016.
- Julianry, A.R. Syarief dan Affandi, M.J. 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 Gachunga, H. 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 ChangeManagement*. Vol.3, Iss.3. <http://strategicjournals.com/index.php/journal/article/viewFile/299/316>. Diakses tanggal 28 November 2017. Page 307-324.
- Karmita. Suparta dan Prianti, P.S. 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.
- Megita. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Vol.4, No.1, 2014 <http://ejournal.undiksa.ac.id> diakses 25 Oktober 2016
- 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.
- Omollo. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Bank Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank*"*International Journal of Human Resource Studles*, Vol.5, No.2, 2015 <http://dx.doi.org> diakses 25 Oktober 2016
- Onibala, N. R. Tewel, B. dan Sendow, G.M. 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.
- Santi, R. Tewel, B. dan Untu, V. 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.
- Subekhi dan Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Tuage, J.B. Tewel dan Uhing, Y. 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.
- Winardi, P. 2002. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Cetakan kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yudha, C.S.B. Swasto dan Ruhana, I. 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.