

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara)

**Lapius Yikwa
Riane J. Pio
Tinneke M. Tumbel**

ABSTRACT

Bank SulutGo is the Regional Bank of North Sulawesi which has a very influential impact on the sustainability of the economy in North Sulawesi especially in the Government and Institutional or Community institutions of Bank SulutGo' svision is To become a Professional banking services company and grow in a healthy way; Transformational leadership is the Process by which people engage with others, and create relationships that enhance motivation and morality in leaders, and followers. this type of leader has an interest in the needs and motivation and morality of followers, and tries to help followers achieve their best potential.

Collection data is done by spreading the research instrument, the questionnaire that Contains questions to measure transformational leadership and employee performance. the Collected Data Is Further Processed By Using Simple Linear Regression Analysis Based on the formulation of the problem, the purpose of this study is “ to know the effect of transformational leadership on employee performance on the Bank Sulut Go Kawangkoan Branch “

Results of data processing show that there is a significant positive effect given by Transformational Leadership on Employee Performance PT. Bank Sulut Go Kawangkowan Branch. Thus the higher the Transformational Leadership of PT Bank Sulut Go Kawangkowan Branch hence the higher Level of Employee Performance in the company. Statistically Proved that Transformational Leadership Positively influence on Employee Performance so that hypothesis accepted.

From the results of this study indicates Transformational Leadership is needed someone to stimulate employee to work better and make employee as the most valuable asset in the company. For employee, having a leader who is able to transform in leadership leads employee to be motivated and keans to work well for rhe company's progress. this shows the hypothesis of Transformational Leadership on Employee Performance is Positive

Keywords: Transformational Leadership, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

menurut hasibuan (2005:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuannya yang telah ditentukan. flippo (2011 : 143) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. american encyclopedia (2011 : 144) motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan tanggapan dan mengarahkan tindak-

tanduknya. motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

colquitt, lepine, and wesson (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (george and jones, 2005).

Robbins (2001) berpendapat bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia melakukan pekerjaan sesuai tujuan organisasi dengan memperhatikan kebutuhan individu tersebut. winardi (2004) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan potensial yang terdapat pada diri tiap individu yang dapat dikembangkan sendiri atau dari kekuatan di luar diri individu tersebut yang bermula dari imbalan finansial atau nonfinansial yang dapat mempengaruhi kinerja individu secara positif atau negatif, yang manatergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang bersangkutan. selanjutnya peneliti berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu hal yang berisikan suatu fasilitas yang disediakan pada suatu organisasi yang mana dapat diperoleh bagi individu yang ada pada organisasi tersebut jika individu tersebut bekerja sesuai dengan tujuan dan organisasi tersebut.

Teori-teori Motivasi

teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka Semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori Kepuasan ini antara lain:

Teori Motivasi Klasik F.W.Taylor

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkahlaku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapaitujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapaitujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006: 150), yaitu:

Motivasi positif (*insentif positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Karir

Meskipun ada persamaannya, karir tidak sepenuhnya sama dengan pekerjaan, *work job, employment, occupation*. Karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan/atau pendidikan yang ingin dilakukan orang dalam waktu lama. Pengertian karir tersebut diperkuat oleh Andrey Collin (2006:60) yang menyatakan, antara lain "*individual work histories, sequences of and patterns in occupations and work positions, and upward progress in an occupation or in life generally.*" Intinya, karir merupakan riwayat pekerjaan seseorang, serangkaian dan pola dalam pekerjaan dan posisi pekerjaan, serta kemajuan dalam pekerjaan atau dalam kehidupan.

Secara garis besar ada dua pendekatan terhadap model pengembangan karir, yaitu model tradisional dan model kontemporer. Pengembangan karir merupakan proses yang dilalui karyawan melalui serangkaian tahapan, masing-masing ditandai oleh sejumlah tugas perkembangan, aktivitas, dan hubungan yang berbeda. Ada beberapa model pengembangan karir yaitu :

Model perkembangan karir tradisional

Para peneliti biasanya mengenal empat tahap yaitu *exploration, establishment maintenance* dan *disengagement*. Setiap tahapan karir ditandai dengan tugas perkembangan, aktivitas dan hubungan. Retensi, motivasi, dan kinerja karyawan dipengaruhi seberapa baik perusahaan memperhatikan tugas-tugas perkembangan pada masing-masing tahapan karir.

Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir karyawan pada Bank Papua”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi sederhana untuk mengukur hubungan antar variable. Teknik Analisis Korelasi merupakan bagian dari teknik pengukuran asosiasi (*measure of association*) yang berguna untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel (atau lebih).

Korelasi Sederhana

Menurut Poerwanto dan Sulistyastuti (2007:185) analisis koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variable Motivasi terhadap variable Pengembangan Karir , dengan mengikuti formula Pearson:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Regresi Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana merupakan suatu proses melakukan estimasi untuk memperoleh hubungan fungsional dari variabel bebas terhadap variabel terikat Dengan menggunakan formula:

$$y = \alpha + bX$$

Koefisien Determinasi (R²).

Koefisien determinasi atau disebut juga sebagai koefisien penentu digunakan untuk mengukur besarnya presentase pengaruh semua variabel independen dan model regresi terhadap variabel dependennya yaitu untuk mengukur seberapa besar pengaruh

antara variable Motivasi terhadap variable Pengembangan Karir .Selanjutnya untuk melihat seberapa besar hubungan variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (Pengembangan Karir) maka digunakan Koefisien Determinasi (KD) yang merupakan kuadrat koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam persen. Koefisien determinasi atau koefisien penentu dapat diukur dengan :

$$KP = (r^2) \times 100 \%$$

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari karyawan/pegawai BANK PAPUA Manado, dimana yang dijadikan sebagai responden adalah berjumlah 40 orang dengan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.2.1 Gambaran Umur Responden

No	Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
1	21-25	5	16,66
2	26-30	10	33,33
3	31-35	10	33,33
4	36-40	5	16,66
Jumlah		30	100

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Dari Tabel 4.1 tersebut diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang berusia 21-25 terdiri dari 5 orang atau 16,66%, sedangkan yang berusia 26-30 sebanyak 10 orang atau 33,33 %, usia antara 31-45 sebanyak 10 orang atau 33 %, dan usia 36-40 sebanyak 5 orang atau 16,66 % , .

Koefisien Korelasi Produk Moment (r²) :

Koefisien korelasi Produk momen (r) akan menunjukkan derajat korelasi atau tingkat ke eratan hubungan antara variable bebas (variable x) yang adalah variable Motivasi dengan variable terikat (variable y) yang adalah Pengembangan Karir. Untuk

menghitung nilai korelasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Dari hasil tabulasi data (di lampiran) di dapat angka – angka yang akan di gunakan untuk perhitungan dalam analisis korelasi produk moment, yaitu sebagai berikut:

n : 30
 $\sum X$: 1.283
 $\sum Y$: 1.282
 $\sum X^2$: 54.979
 $\sum Y^2$: 54.882
 $\sum XY$: 54.920

Adapun untuk hasil perhitungan untuk mencari nilai (r) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Hasil perhitungan di atas di dapat nilai koefisien determinasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan Motivasi dengan Pengembangan Karir PT. Bank Papua Manado, yaitu sebesar $r = 0,674$ Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara Motivasi terhadap Pengembangan Karir PT. Bank Papua Manado. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan antara Motivasi dengan Pengembangan Karir dapat di lihat dalam table berikut:

Tabel Interpretasi Nilai Menurut Guilford.

Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 s/d 1,00	Sangat Kuat
Antara 0,600 s/d 0,799	Kuat
Antara 0,400 s/d 0,599	Sedang
Antara 0,200 s/d 0,399	Rendah
Antara 0,000 s/d 0,199	Sangat rendah/tidak berkorelasi

Sumber : Sugiyono, 2008 :183

Uji Hipotesis

Sebagai mana telah disebutksn dalam metode penelitian di atas bahwa pengujian

signifikan korelasi variable Motivasi dengan Pengembangan Karir dengan menggunakan uji t. untuk mengetahui taraf signifikan hubungan antara Motivasi dengan Pengembangan Karir PT. Bank Papua Manado

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,674\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,674)^2}}$$

$$t = \frac{0,674 \cdot 5.291}{\sqrt{1-0,454}}$$

$$t = \frac{3569}{0,738}$$

$$t = 4,833$$

Hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah “Ada Hubungan yang nyata antara Motivasi dengan Pengembangan Karir”

Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistic hipotesis yang diajukan terdukung oleh teori sebelumnya. Dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Pengembangan Karir. Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap Pengembangan Karir PT. Bank Papua Manado

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil perhitungan di atas di dapat nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan Pemberian motivasi dengan Pengembangan karir PT. Bank Papua. Hal ini bisa dilihat dari persamaan regresi di atas, dimana nilai konstan sebesar 14.872 artinya jika Pemberian motivasi yang diteliti konstan atau bernilai nol maka pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Papua sebesar 14.872.
- b. Nilai koefisien regresi Pemberian motivasi menyatakan bahwa hubungan antara variabel Pemberian motivasi dengan Pengembangan karir di kategorikan Kuat dan cukup tinggi. Jelas bahwa nilai koefisien ini bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya hubungan erat antara Pemberian motivasi terhadap Pengembangan karir pada PT. Bank Papua Manado.
- c. Perhitungan pengujian Hipotesis, Pada analisis di atas hasil uji statistic sebelumnya mendapat nilai $t_{hitung} = 4,833$ jika $\alpha = 0,01$ maka dengan $dk = 30 - 2 = 28$ (lihat table), dari daftar distribusi di dapat $t_{0,99(43)} = 2,467$. Jelas bahwa nilai analisis t hitung = 4,833 lebih besar dari pada nilai t pada taraf signifikan = 2,467

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pemimpin Bank Papua mampu menjadi inspirasi dalam dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin PT. Bank Papua hendaknya mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya, serta lebih mendorong dan memberikan motivasi kepada karyawannya untuk dapat berkembang.
- b. Pimpinan PT. Bank Papua (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado hendaknya

lebih memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya karena dalam rangka peningkatan pengembangan karir perlu adanya pengembangan karyawan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan karyawan.

- c. Cabang Manado, hendaknya berperan aktif dalam meningkatkan motivasi kepada karyawannya, dengan lebih proaktif dalam megembangan karir karyawan terlihat dalam segi Ketepatan Waktu Penyelesaian tugas, Efisiensi Pekerjaan, Disiplin Kerja, Efektifitas Pekerjaan, Tingkat penyelesaian

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogjakarta: Gava Media
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prodsedur Penelitian Suatu Pendekatan Proses* Jakarta Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Jackson, Susan E., Schuler, Randal S., Werner, Steve. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Swasto. B. 1996, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, FIA Unibraw, Malang.