

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI CV. SAILAN INDUSTRIES BANDUNG)**

**Hari Imbrani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Gema Widya Bangsa

Email: hariimbrani1@gmail.com

### **Abstrak**

*CV. Sailan Industries Bandung melaksanakan program pengembangan karir dalam rangka memenuhi tuntutan kebutuhan karyawan kedepan yang lebih baik, bagian kepegawaian menginformasikan tentang kekosongan jabatan terhadap karyawan, namun pengisian jabatan masih dinilai belum sepenuhnya diisi oleh karyawan yang sesuai keahlian dan juga sesuai pendidikan. Dari sisi motivasi sebagian karyawan masuk ke perusahaan karena pertimbangan nama baik perusahaan, juga karena pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan pemerintah. Baiknya motivasi karyawan perusahaan masih belum diimbangi dengan penerapan kebijakan pengembangan karir. Inilah yang mendasari kegiatan penelitian dilakukan. Jenis penelitian termasuk ke dalam penelitian Asosiatif dan penelitian menyimpulkan terdapat hubungan dalam derajat sangat kuat antara pengembangan karir dengan motivasi kerja, yaitu  $r = 0,708$ . Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi variabel lain. Hasil uji hipotesis menyebutkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini karena  $t$  hitung (8,851) >  $t$  tabel (1,980). persamaan regresi,  $Y = 5668 + 1.137X$*

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja*

### **Pendahuluan**

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang mampu mendukung kinerja dari organisasi, hal tersebut dapat dicapai dengan proses pengembangan karir yang baik. Perhatian dan pendekatan dari pimpinan perusahaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para karyawan, dapat mendukung pada pencapaian pengembangan karir karyawan.

Tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan pegawai dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan dimasa yang akan datang. Usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang baik akan membantu pegawai menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan

menyesuaikan antara kebutuhan pegawai dan tujuan organisasi, sedarmayanti (2017:141)

CV. Sailan Industries sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Apparel, Textile dan Fashion dalam usahanya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas merasa perlu untuk melaksanakan pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan karier adalah salah satu upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan prestasi kerja perusahaan melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat vital dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (Pane, 2019). Salah satu upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pada CV. Sailan Industries dengan melakukan pengembangan karier bagi pegawainya. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dan pada akhirnya dapat mendorong pegawai agar lebih berprestasi lagi.

### **Metode Penelitian**

Bentuk penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dimana instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner. Menurut sugiyono “metode penelitian kuantitatif bisa didefinisikan sebagai langkah penelitian yang dilatarbelakangi oleh filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti komunitas ataupun sampel tertentu, kiat pemungutan sampel pada lazimnya dilaksanakan dengan cara random, pengambilan evidensi memakai alat penelitian, analisis data dapat berkarakter kuantitatif ataupun statistik dengan maksud mengetes asumsi yang sudah ditetapkan” (Sugiyono, 2012).

**Hasil dan Pembahasan**

**1. Kebijakan Pengembangan Karir CV. Sailan Industries Bandung**

Kebijakan pengembangan karir dilaksanakan perusahaan dalam memenuhi tuntutan kebutuhan karyawan akan perbaikan status ekonominya serta juga langkah strategis perusahaan untuk menciptakan kondisi terencana sehubungan upaya menumbuhkan persaingan sehat sekaligus menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Kesimpulan tanggapan responden sehubungan dengan kebijakan pengembangan karir yang dilaksanakan CV. Sailan Industries Bandung dengan skor total 3378 berdasarkan diagram frekuensi adalah 84,45% dan hal ini ada di rentang **Baik** sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1 Tanggapan Responden dengan Kebijakan Pengembangan Karir**

Interval	Keterangan Indikator Var X
20% - 36%	Sangat Tdk Baik
37% - 52%	Tdk Baik
53% - 68%	Ckp Baik
69% - 84%	Baik
85% - 100%	Sangat Baik

**2. Motivasi Kerja Karyawan CV. Sailan Industries Bandung**

Dalam rangka mengupayakan tercapainya tujuan perusahaan, manajemen melakukan langkah tepat untuk tetap terjaganya motivasi kerja karyawan, perlakuan yang didasarkan pada pendekatan secara material dan non material dilaksanakan manajemen perusahaan.

Kesimpulan tanggapan responden sehubungan dengan motivasi kerja karyawan CV. Sailan Industries Bandung dengan skor total 3386 berdasarkan diagram frekuensi adalah 84,65% dan hal ini ada di rentang sangat setuju sebagaimana tabel berikut :

**Tabel 1 Tanggapan Responden dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Interval	Keterangan Indikator Var Y
20% - 36%	Sangat Tidak Baik
37% - 52%	Tidak Baik
53% - 68%	Cukup Baik
69% - 84%	Baik
85% - 100%	Sangat Baik

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

#### a. Validitas Instrumen X dan Y

Instrumen yang valid menurut (Sugiono, 2012:121) adalah: “berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur“, dalam hal ini digunakan Validitas Konstruk :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 \cdot n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}}$$

Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi yang valid dan dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 3 Validitas Variabel X**

Pernyataan	R	r ktitis	keterangan
x1	0,376	0,300	Valid
x2	0,450	0,300	Valid
x3	0,786	0,300	Valid
x4	0,766	0,300	Valid
x5	0,742	0,300	Valid
x6	0,766	0,300	Valid
x7	0,766	0,300	Valid
x8	0,524	0,300	Valid
x9	0,654	0,300	Valid
x10	0,755	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data.

**Tabel 4 Validitas Variabel Y**

Pernyataan	R	r ktitis	keterangan
y1	0,663	0,300	Valid
y2	0,813	0,300	Valid
y3	0,533	0,300	Valid
y4	0,563	0,300	Valid
y5	0,688	0,300	Valid
y6	0,813	0,300	Valid
y7	0,877	0,300	Valid
y8	0,802	0,300	Valid
y9	0,826	0,300	Valid
y10	0,825	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan valid karena lebih besar dari 0,3

**b. Reliabilitas Instrumen X dan Y**

Instrumen yang reliabel menurut (Sugiono 2012:121) adalah : “berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama”, dalam hal ini digunakan Reliabilitas Belah Dua :

$$r_{22} = \frac{2r_{12}}{1 + r_{12}}$$

Apabila nilai koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar daripada 0,70 maka instrument dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka penelitian selanjutnya.

**Tabel 5 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.528
		N of Items	6 <sup>a</sup>
Cronbach's Alpha	Part 2	Value	.607
		N of Items	5 <sup>b</sup>
		Total N of Items	11
		Correlation Between Forms	.622
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.767
		Unequal Length	.768
		Guttman Split-Half Coefficient	.613

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan kurang reliabel jika pengukuran dilaksanakan dengan Guttman Split-Half Coefficient karena kurang dari 0.70 meskipun demikian jika menggunakan pendekatan yang lain dapat dikatakan reliabel.

**c. Korelasi Kedua Variabel**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Pearson product Momnet* tentang derajat hubungan antara kedua variabel penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 6 Correlations**

		Prengembanga n karir	Motivasi
Pengembangan kariri	Pearson Correlation	1	.708**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	80	80
Motivasi	Pearson Correlation	.708**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	80	80

Nilai koefisien korelasi ini mempunyai arti terdapat hubungan yang positif antara variable pengembangan karir dengan variable motivasi, yaitu 0,708 yang menurut Champion dalam Bambang(2005: 86) mengenai kriteria keeratan asosiasi sebagai berikut:

**Tabel 7 Koefisien Korelasi**

r (Koefisien Korelasi)	Keterangan
0,00 – 0,25	Hubungan sangat lemah
0,26 - 0,50	Hubungan Cukup Lemah
0,51 - 0,75	Hubungan Cukup Kuat
0,76 - 1,00	Hubungan Sangat Kuat

Nilai tersebut ada di rentang 0,51 – 0,75 yang artinya Cukup Kuat. Dan koefisien korelasi dihitung setelah sebelumnya diadakan uji normalitas data dimana hasilnya dapat diperhatikan pada tabel berikut :

**Tabel 8 Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan karir	.201	80	.178	.872	80	.450
Motivasi	.167	80	.167	.933	80	.176

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan data tersebut di tabel tersebut di atas maka masing-masing variabel, pengembangan karir maupun motivasi berdistribusi normal karena mempunyai tingkat signifikansi > 0.05, yaitu 0.178 dan 0.167 Kolmogorov-Smirnov. Hal ini diperkuat dengan pendapat Duwi (2009 : 15) yaitu : “jika signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal, jika signifikansi < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal”.

**d. Koefisien Determinasi**

Besarnya pengaruh dari variable X (pengembangan karir) terhadap variable Y (motivasi) berdasarkan perhitungan koefisien determinasi adalah 50,1% sebagaimana hasil pengolahan data pada tabel berikut :

**Tabel 9 Determination**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.495	2.78372

**e. Persamaan Regresi**

Hubungan kedua variabel dan besarnya pengaruh berdasarkan pendekatan Analisis Regresi Sederhana, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 10 Regression**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.668	5.431		1.044	.300
1 Motivasi Pengembangan Kariri	1.137	.128	.708	8.851	.000

a. Dependent Variable: motivasi.

Jika dituliskan dalam persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.668 + 1.137X$$

Apabila ada kenaikan kegiatan pengembangan karir sebesar satu tingkat akan menyebabkan kenaikan motivasi sebesar 6.805. Adapun hipotesis :“Diduga ada pengaruh dari pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan”. Diuji dengan Uji t, pada tingkat signifikansi 0,05,  $df = n - 2$  :

a.  $t_{Tabel} \geq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

b.  $t_{Tabel} \leq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

$t_{Tabel}$  menunjukkan nilai 1,980 sementara  $t_{hitung}$  berdasarkan informasi di tabel adalah 8.851, Jadi  $t_{Tabel} \leq t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lebih jelasnya Hipotesis yang penulis tetapkan dapat diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Program pengembangan karir yang dilaksanakan CV. Sailan Industries sudah dapat dikatakan baik. Pengembangan karir didasarkan pada pertimbangan ; penilaian & evaluasi, kesetiaan, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, serta pengalaman kerja. Dua dimensi dasar pertimbangan , yaitu organisasi dan personal.
2. Motivasi kerja karyawan CV. Sailan Industries sudah sangat baik, upaya menumbuhkan motivasi dilaksanakn atas dasar ; upah, barang, penempatan, latihan, penghargaan, bintang jasa, dan perlakuan.
3. Pengaruh dari pengembangan karir yang dilaksanakan perusahaan terhadap motivasi karyawan CV. Sailan Industries 50, hal ini diperkuat oleh cukup kuatnya hubungan kedua variabel, yaitu 0,708 dan hasil pengujian hipotesis yang menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $8,855 > 1,980$ . Persamaan regresi yang menghubungkan kedua variabel,  $Y = 5,668 + 1,137X$ .



## BIBLIOGRAFI

- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Duwi Priyatno, 2009, *SPSS, Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gava Media, Yogyakarta.
- Riduwan, 2004, *Statistik untuk Lembaga & Instansi Pemerintah/Swasta*, Cetakan Pertama, ALFABETA, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kesatu, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Soeprihanto, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P.Siagian, 2014, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, ALFABETA. Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Jakarta, Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 15, Alfabeta, Bandung.