

MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN

Veni Wulan Sari, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Veniwulansari16@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of work motivation and achievement on employee career development at the Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia. Research carried out a qualitative approach and data collection techniques with questionnaires. The statistical analysis used in this study is the validity and reliability test, descriptive analysis, normality test, linearity test, homogeneity test, regression, correlation and hypothesis using computer applications. Ased on the results of the research that has been done, get conclusions with the results that there is a significant influence between each variable.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, regresi, korelasi dan hipotesis dengan menggunakan aplikasi komputer. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mendapatkan kesimpulan dengan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel.

Kata kunci : Motivasi, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir Karyawan

I. Pendahuluan

Globalisasi saat ini semakin memiliki persaingan yang semakin ketat oleh sebab itu suatu perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja, dan pengembangan karir pada karyawannya. Sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Ndraha (2017:4), Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komperatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti

intelligence, creativity, dan imagination semua itu dilakukan tidak hanya untuk menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya.

Menurut Siagian (2017:110), motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang

selalu dikaitkan untuk mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:136), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu prestasi kerja karyawan

Menurut Handoko, (2017:160), pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier.

II. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang diambil adalah pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan, prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan, dan pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan sampel karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia sebanyak 64 responden dan penelitian dilakukan pada bulan 14 maret 2019 selama kurang lebih 1 bulan.

Hipotesis

Singgih Santoso (2002:22), menyatakan bahwa ada beberapa ketentuan yang perlu diperhatikan yaitu merumuskan hipotesis nol (H_0) dan harus disertai dengan hipotesis alternatif (H_a). berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H₁: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap pengembangan karir karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

H₂: terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

H₃ terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 60 kuesioner kepada karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Kemudian dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi komputer. Variabel motivasi dengan 10 instrumen pertanyaan, 10 instrumen pertanyaan untuk prestasi kerja dan 10 instrumen untuk pertanyaan pengembangan karir karyawan.

Jawaban atas setiap pertanyaan diisi sesuai skala likert 1-5 dan diberi skor/ nilai 1,00-1,80 Sangat Tidak Setuju (STS) 1,81-2,60 Tidak Setuju (TS) 2,61-3,40 Netral (N) 3,41-4,20 Setuju (S) 4,21-5,00 Sangat Setuju (SS)

Metode Analisis Data

Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana (1996:161), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung maupun mengukur. Kualitatif maupun kuantitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan jelas.

Prosedur dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Untuk menentukan populasi dan sampel menggunakan acuan tabel dan perhitungan yang dijelaskan para ahli. Dalam penelitian ini penyusunan menggunakan metode pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada.

III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Variabel independen dari variabel ini adalah motivasi (X1) dan prestasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu pengembangan karir karyawan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas didapatkan hasil bahwa setiap variabel yaitu motivasi, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,246) sehingga dikatakan bahwa seluruh item variabel penelitian motivasi, prestasi kerja dan pengembangan karir karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Sedangkan pengujian reabilitas hasilnya yaitu motivasi, prestasi kerja, dan pengembangan karir karyawan memiliki nilai *Cronchbach's Alpha* $> 0,60$ maka seluruh item pertanyaan reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Variabel motivasi memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* $X_1 > 0,05$ yaitu sebesar 0,067, variabel prestasi kerja memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* $X_1 > 0,05$ yaitu sebesar 0,200, dan pengembangan karir karyawan

memiliki distribusi normal, karena dapat dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* $X_1 > 0,05$ yaitu sebesar 0,200

Uji Linieritas

Uji Linieritas melihat hasil dari *F-Lierity* dan kolom *F-Deviation From Linierity*. *F-Linierity* menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaris persis garis lurus. Jika hasilnya signifikan ($p < 0,05$) maka model linier.

diperoleh nilai F hitung sebesar 0,840 sedangkan F tabel sebesar 3,15. Dengan demikian F hitung = 0,840 $<$ F tabel = 3,15 berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan pengembangan karir karyawan (Y). diperoleh nilai F hitung sebesar 0,678 sedangkan F tabel sebesar 3,12. Dengan demikian F hitung = 0,678 $<$ F tabel = 3,15 berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi (X2) dengan pengembangan karir karyawan (Y).

Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan suatu uji mengenai sama atau tidaknya variasi-variasi dalam dua buah distribusi atau lebih. Dalam penelitian ini data yang diuji dengan menggunakan One- Way ANOVA dengan aplikasi komputer. nilai signifikan variabel pengembangan karir karyawan (Y) berdasarkan variabel motivasi (X1) = 0,465 $<$ 0,05, berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir karyawan (Y) berdasarkan variabel motivasi (X1) mempunyai variabel yang sama atau homogen. Nilai signifikan variabel pengembangan karir karyawan (Y) berdasarkan variabel prestasi kerja (X2) = 0,175 $>$ 0,05, berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir karyawan (Y) berdasarkan variabel prestasi kerja (X2) mempunyai variabel yang sama atau homogen.

Korelasi

Pada uji korelasi motivasi terhadap pengembangan karir karyawan hasil perhitungan $R = 0,250$ terletak pada interval $(0,20 - 0,39)$, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel motivasi (X_1) dan pengembangan karir karyawan (Y) adalah rendah serta arah hubungan rendah adalah negatif karena nilai r negatif, apabila X_1 naik maka Y juga naik sebaliknya jika X_1 turun maka Y juga turun. Pada uji korelasi prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan hasil perhitungan $R = 0,371$ terletak pada interval $(0,20 - 0,39)$, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel prestasi kerja (X_2) dan pengembangan karir karyawan (Y) adalah rendah serta arah hubungan rendah adalah negatif karena nilai r negatif, apabila X_2 naik maka Y juga naik sebaliknya jika X_2 turun maka Y juga turun. hasil perhitungan $R = 0,381$ terletak pada interval $(0,20 - 0,39)$, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel motivasi (X_1) dan prestasi kerja (X_2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y) adalah rendah serta arah hubungan rendah adalah negatif karena nilai r negatif, apabila X_1 dan X_2 naik maka Y juga naik sebaliknya jika X_1 dan X_2 turun maka Y juga turun.

Regresi Linier

Analisis regresi dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Y)

dari hasil perhitungan program komputer statistik, diperoleh persamaan regresi linier :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 24,450 + 0,259 X_1$$

Nilai $0,259$ merupakan nilai koefisien untuk variabel X_1 untuk nilai b_1 dalam persamaan garis regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1$ jadi $b_1 = 0,259$ artinya setiap peningkatan 1 point dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_2X_2$$

$$Y = 18,364 + 0,449 X_2$$

Nilai $0,449$ merupakan nilai koefisien untuk variabel X_2 untuk nilai b_2 dalam persamaan garis regresi linier $Y = a + b_2 X_2$ jadi $b_2 = 0,449$ artinya setiap peningkatan 1 point dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. hasil perhitungan $R = 0,381$ terletak pada interval $(0,20 - 0,39)$, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel motivasi (X_1) dan prestasi kerja (X_2) terhadap pengembangan karir karyawan (Y) adalah rendah serta arah hubungan rendah adalah negatif karena nilai r negatif, apabila X_1 dan X_2 naik maka Y juga naik sebaliknya jika X_1 dan X_2 turun maka Y juga turun.

Koefisiensi Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar $0,62$ atau $(0,62\%)$ memberikan arti bahwa besarnya peranan motivasi terhadap pengembangan karir karyawan, dan selebihnya sebesar $(9,38\%)$ berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi pengembangan karir karyawan. hasil koefisien determinasi sebesar $0,138$ atau $(13,8\%)$ memberikan arti bahwa besarnya peranan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan, dan selebihnya sebesar $(86,2\%)$ berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Sedangkan nilai $18,880$ merupakan konstanta untuk nilai a yang berarti nilai Y apabila X_1 dan $X_2 = 0$ pada motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulannya bahwa pengaruh motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil persepsi karyawan Kementerian Pertanian Republik Indonesia terhadap Motivasi (X_1), maka dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap motivasi pada

Kementrian Pertanian Republik Indonesia yaitu sebesar 3,57 (pada skala 1-5) dalam interval (3,41-4,20) dengan kategori baik. Perincian penilaian 7 Responden memberikan persepsi Sangat Setuju (SS). Berdasarkan hasil persepsi karyawan Kementrian Pertanian Republik Indonesia terhadap Prestasi Kerja (X2), maka dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi karyawan terhadap Prestasi Kerja (X2) pada Kementrian

Saran

Adapun saran untuk dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan memperhatikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya yang dimiliki Prestasi dalam kondisi yang sudah tinggi patut untuk dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dijaga dalam jangka panjang, mengingat era persaingan semakin ketat. Memperhatikan mengenai kesempatan promosi jabatan agar karyawan lebih meningkatkan pekerjaan dan mengembangkan karirnya sesuai dengan komitmen yang diwujudkan.

V. Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ari Kunto, Suharmi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriah Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Edi Sutrisno. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: CV PUSTAKA
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Muhlis, Soepeno, & Rachmatulaily (2017). Pelatihan dan Pemasukan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Ndraha. (2018:4). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: KENCANA.
- Singgih Santoso. (2002). *Metode Penelitian..* Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS
- Sudjana. (1996). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.