

**ANALISA DAMPAK PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DINAS
KOPERASIDAN UMKM KABUPATEN KERINCI)**

***ANALYSIS OF THE IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF COOPERATIVE AND
MSME SERVICES OF KERINCI DISTRICT)***

Ferry Siswadhi¹, Sudirman²

Jurusan Manajemen STIE Sakti Alam Kerinci

**Email: siswadhi@yahoo.com*

ABSTRACT

This research is aimed to find out the influence of career development and motivation on the performance of employees taking case study at Dinas Koperasi and UMKM Kerinci both partially and simultaneously, and also to find out how much influence partially and simultaneously. Using Likert scale analysis tools and multiple linear regression analysis. The number of samples researched as many as 41 people which is also the total population of employees of Dinas Koperasi and UMKM Kabupaten Kerinci. The result of the research is either partially or simultaneously the variable of career development and motivation have an effect on significantly to employee performance. The conclusion obtained through this research is, the need for increased coaching activities for employees, such as technical guidance, coordination meetings and so on.

Keywords: Career Development, Motivation, Performance.

Received: 23-07-2018; Accepted: 23-07-2018; Published: 09-08-2018



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu organisasi, kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai (Rayadi, 2012). Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar qualified sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sonny, 2012).

Pengendalian sumber daya manusia merupakan penerapan pengendalian konsepsi pada tingkat manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi perusahaan. Secara umum, pengendalian dapat didefinisikan sebagai fungsi manajemen dasar untuk menetapkan tolok ukur atau standar, membandingkan kinerja aktual dengan mereka, dan mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan (*Human resource controlling represents the application of controlling conception on the level of human resource management (HRM) as a company strategy. In general, controlling can be defined as a basic management function of establishing benchmarks or standards, comparing*

actual performance against them, and taking corrective action if required) (On, 2015)

Konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati (Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, & Konopaske, 2014)

Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Banten, 2014). Motivasi sebagai bentuk proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai sasaran. Dalam hubungannya dengan dunia pekerjaan, yang dimaksud sasaran tentunya yang berkaitan dengan perilaku dalam bekerja (Luthans, 2005)

Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak pihak yang terkait harus memperhatikan pemberian pengembangan karir dan juga motivasi terhadap pegawai. Karena begitu pentingnya pengembangan karir dan motivasi sehingga kita dapat melihat banyak organisasi melakukan pelatihan dan pengembangan karir kepada pegawainya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir oleh suatu organisasi merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun organisasi juga perlu menyadari bahwa pegawai merupakan manusia biasa yang kinerjanya kadang bisa saja menurun dan bisa naik, maka pemberian motivasi adalah salah satu upaya untuk terus meningkatkan kinerja pegawai.

Antara pengembangan karir dan pemberian motivasi memiliki hubungan yang erat. Pengembangan karir penting bagi pegawai dan organisasi. Dari perspektif perusahaan, kegagalan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka akan berakibat pada turunnya komitmen, meningkatnya jumlah absensi pegawai, pembengkakan biaya pelatihan dan pengembangan karir yang buruk dapat mengakibatkan pegawai frustrasi, merasa tidak dihargai, merasa tidak bernilai dan

mempercepat keinginan untuk berpindah dari organisasi.

Kinerja (*Performance*) adalah prestasi karyawan berkaitan dengan usaha, kegiatan, program yang diprakarsai dan dilaksanakan kerja oleh pimpinan organisasi atau perusahaan. Alat yang paling penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk menetapkan tujuan dan sasaran berorientasi ke masa depan adalah 'orang' (Hasan, 2016). Upaya mendapat hasil melalui orang-orang itu, pertama keinginan untuk menyumbang pada usaha pencapaian tujuan organisasi Menurut Baroroh (2012) bahwa kesuksesan seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja (Dewi & Utama, 2016)

Fenomena yang timbul yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci, sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya.
2. Tidak dijalankannya sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Suasana lingkungan kerja yang kurang *kondusif*. Hal ini terlihat pendukung dari pelaksanaan pekerjaan seperti sarana dan prasarana yang kurang mendukung, seperti ruangan yang sempit, tata letak dari ruangan kantor yang sempit, sarana pendukung yang kurang (komputer dan laptop yang tidak sesuai dengan jumlah pegawai, sehingga mengakibatkan terhambatnya proses pelaksanaan pekerjaan) yang mengakibatkan kinerja dari pegawai juga berkurang.
4. Pimpinan dalam membagi-bagi tugas/pekerjaan didasari atas rasa pilih kasih, hanya terhadap pegawai/orang-orang tertentu, bukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang ada. Hal ini akan menimbulkan sikap apatis, tidak

bersemangat, ragu-ragu dan takut salah, kecewa, masa bodoh, putus asa, menjadikan kegiatan yang ada, tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kondisi yang demikian menyebabkan motivasi dan kinerja kerja para pegawaimenurun

5. Tujuan dari pegawai bekerja, salah satunya adalah mengembangkan karir yang sesuai dengan aturan dan peraturan, tetapi kenyataannya pengembangan karir berdasarkan kepada kedekatan dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

Permasalahan yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan serta seberapa besarkah pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah dengan menggunakan dua metode, yaitu penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*), yang terdiri dari 2 (dua) macam data yaitu data primer dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan kepada responden serta data sekunder yang merupakan data yang diperoleh melalui penelusuran dokumentasi dan literatur yang ada dan berkaitan dengan variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode analisis data yaitu, deskriptif kualitatif dengan metode analisis yang membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada dilapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada literatur terkait serta dengan metode analisis deskriptif kuantitatif untuk meneliti dengan melakukan perhitungan tingkat

pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.

Alat Analisis yang digunakan

Untuk mengetahui pengaruh antar variable dalam penelitian ini, digunakan beberapa alat analisis, diantaranya :

1. Skala Likert

Adapun bentuk alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket yang dirancang sendiri oleh penulis. Variabel-variabel dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana setiap alternatif jawaban akan diberikan skor untuk lebih jelasnya mengenai ukuran nilai dari setiap alternatif jawaban atas pertanyaan.

2. Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2006:250), analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2... Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS. Model persamaan untuk analisa regresi berganda adalah : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e(1)$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam

persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan (Riduwan, 2004:136).

$$KD = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah 5 % (0,05), dan jumlah responden yang mengisi kuesioner untuk uji validitas adalah 41 orang, maka didapat r tabel adalah $df = n - 2$ ($41 - 2 = 39$), sehingga diperoleh r tabel = 0,3081. Dan setelah diadakan penelitian uji validitas terhadap indikator masing-masing variabel (X1, X2 dan Y) dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2 dan Y memiliki Indikator yang Valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. variabel pengembangan karir memiliki *cronbach's alpha* 0,882, sedangkan standar reliabel 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel pengembangan karir reliabel. variabel motivasi memiliki *cronbach's alpha* 0,913 sedangkan standar reliabel 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel motivasi reliabel. variabel kinerja memiliki *cronbach's alpha* 0,921 sedangkan standar reliabel 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1: Persamaan Regresi Berganda Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.195	12.272		2.542	.015
	PENGEMBANGAN KARIR	.608	.186		3.264	.002
	MOTIVASI	.518	.223	.440	2.325	.026
				.313		

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel di atas dapat digambarkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 31,195 + 0,608 X1 + 0,518 X2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah:

1. Nilai dari a = 31,195 artinya jika dianggap tidak ada pengembangan karir (pengembangan karir = 0) dan motivasi (motivasi = 0) maka kinerja pegawai adalah sebesar 31,195.
2. Nilai dari b1 = + 0,608 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh

dari pengembangan karir adalah positif, semakin baik pengembangan karir, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.

3. Nilai dari b1 = + 0,518 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari motivasi adalah positif, semakin baik motivasi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi

1. Secara Parsial

Tabel 2: Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.290	.272	10.11988

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN_KARIR

Berdasarkan analisis tabel 2 terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,29 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,538 (a) R Square dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal

ini berarti 29 % kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci, Sedangkan sisanya 71 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

Tabel 3: Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.183	10.71447

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan analisis Tabel 3 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,204 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,452 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal

ini berarti 20,4 % kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci, Sedangkan sisanya 79,6 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

2. Secara Simultan

Tabel 4: Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.345	9.59272

c. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN_KARIR

Berdasarkan analisis Tabel 4 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,378 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,615 (a) *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang di dalam hal ini berarti 37,8 % kontribusi variabel

pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci, Sedangkan sisanya 62,2 % dapat di jelaskan oleh sebab-sebab lain.

5. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5: Hasil Ringkasan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2126.984	2	1063.492	11.557	.000 ^b
Residual Total	3496.772	38	92.020		
	5623.756	40			

a. Dependent Variable : KINERJA

b. Predictor: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN_KARIR

Berdasarkan tabel 5 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat Fhitung 11,557 berdasarkan perhitungan di atas maka dapat diputuskan sebagai berikut : dimana Fhitung > Ftabel (11,557 > 3,24)

maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap kinerja

kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,264 > 2,02269$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,325 > 2,02269$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.
3. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,557 > 3,24$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Kerinci.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Tersedianya kelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan sesuai dengan tupoksi yang diberikan.
2. Selalu meningkatkan kemampuan dari pegawai dengan melakukan kegiatan, bimtek, rakor dan pelatihan kepada pegawai
3. Perbaikan dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas di kalangan para pegawai
4. Untuk dapat meningkatkan kinerja hendaknya diperhatikan faktor-faktor penentu lain, misalnya lingkungan kerja yang baik, fasilitas kerja yang

menunjang sehingga pegawai bekerja dengan giat.

DAFTAR PUSTAKA

- Banten, B. D. A. N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 14, 163–171.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5494–5523.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). *Organizations - Behavior, Structurem Processes. Igarss 2014*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Hasan, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman, *Jurnal Benefita 1(3) Oktober 2016* (134-145)
- Luthans, F. (2005). Perilaku Organisasi, 746.
- On, O. (2015). HOW TO SELECT APPROPRIATE INDICATORS RESOURCE Theoretical basis Human resource controlling tools, 64–75.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan Di Kalimantan Barat. *Jurnal EKSOS*, 8(2), 114–119.
- Riduwan dan Akdon. (2010). Rumus dan Data dalam Analisis Data Statistika. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Sonny, H. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten
Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 717–
729.