

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Sukri & Indah Pratiwi  
Universitas Muhammadiyah Palopo  
sukri@umpalopo.ac.id

### Abstract

*This study aimed to analyze the effect of career development and motivation on employee performance at the drinking water company Tirta Mangkaluku, Palopo City. This research was a descriptive quantitative research. The sampling technique was carried out by the slovin method. The sample in this study was 61 respondents. The data used in this study was primary data collected through questionnaire survey and google form. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study show that 1) Career development has positive and significant effect on employee performance at the drinking water company Tirta Mangkuluku Palopo City. 2) Motivation has positive and significant effect on employee performance at the drinking water company Tirta Mangkuluku in Palopo City.*

**Keywords:** Career Development, Motivation, Employee Performance

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode slovin dan adapun Sampel pada penelitian ini berjumlah 61 responden. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui survai kuesioner dalam bentuk fisik dan google form. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa 1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia( SDM) ialah faktor yang sangat berarti dalam suatu industri. Oleh sebab itu tiap industri senantiasa berupaya agar mempunyai SDM yang bermutu, sebab tanpa SDM yang bermutu suatu industri tidak berjalan dengan baik. Antara SDM serta industri wajib mempunyai ikatan yang silih memerlukan, industri memerlukan karyawan yang bermutu, sedangkan karyawan memerlukan industri buat bisa penuhi kebutuhan hidupnya.

Tiap industri melaksanakan bermacam kegiatan agar menggapai tujuan yang sudah diresmikan tadinya, namun tidak terlepas dari tujuan utamanya ialah untuk mensejahterakan serta memajukan keahlian karyawannya sebab karyawan ialah asset untuk industri. Serta salah satu kegiatan industri buat memajukan keahlian karyawannya merupakan pengembangan karir karyawan serta membagikan motivasi kepada karyawan. Keberhasilan sesuatu industri dalam menggapai tujuannya tidak cuma ditetapkan oleh struktur organisasi yang lengkap, namun pula dipengaruhi oleh aspek penempatan orang pada posisi yang cocok serta terdapatnya rasa termotivasi untuk mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

Industri wajib mencermati serta mengelola pengembangan karir tiap karyawan dengan baik. Perihal ini diperuntukan supaya karyawan memiliki keahlian yang lebih besar dari keahlian yang dipunyai tadinya sehingga bisa mengenali guna serta peranan dan tanggung jawabnya di dalam area kerja. Dengan pengembangan karir pula diharapkan bisa menggapai tingkatan kepuasan kerja yang lebih besar serta menemukan kejelasan jenjang karir yang hendak mereka capai. Industri berupaya agar meningkatkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak serta kewajiban karyawan selaras dengan peranan serta tanggung jawab karyawannya, Widya Parimita et, al (2015).

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk

melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga.

Motivasi karyawan yang kuat akan berdampak positif bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap terciptanya komitmen organisasi Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010. Melihat makna motivasi, orang yang tidak termotivasi untuk bekerja tidak akan mendapatkan hasil yang tinggi.

Kinerja adalah sejauh mana hasil kerja pegawai untuk mencapai persyaratan kerja dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya Yusuf Palgunanto Suparno dan Achmad Dwityanto 2010: 67 . Kinerja adalah usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya berdasarkan keahlian pengalaman kesungguhan dan waktu, Slamet Riyadi 2011.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan kinerja karyawan harus didorong karena sumber daya manusia mengatur atau mengelola sumber daya lain yang dimiliki karyawan untuk menciptakan tujuan organisasi sehingga mereka berkontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

1. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir adalah gelar serangkaian promosi atau transfer ke posisi tanggung jawab yang lebih esar atau ke posisi yang lebih baik dalam hierarki hubungan industrial sepanjang kehidupan kerja.

Handoko T. Hani (2010:131) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir seorang karyawan adalah:

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Exposure (pengenalan oleh pihak lain)
- 3) Kesetiaan pada organisasi
- 4) Kesempatan untuk berubah
- 5) Dukungan

2. Motivasi berasal dari kata lain *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan, suwanto (2011:171). Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan individu yang timbul dari diri sendiri karena adanya tujuan yang ingin diraih. Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

3. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja adalah sejauh mana hasil yang dicapai dalam hal melakukan tugas-tugas tertentu. Kinerja individu kinerja tim dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal organisasi. Dengan demikian kinerja suatu bisnis atau organisasi merupakan akumulasi dari hasil kinerja seluruh individu yang bekerja di dalamnya.

Menurut Bangun (2012:233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerja sama

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuantitatif. Penelitian ini data yang dipakai merupakan data primer dilakukan di PAM tirta mangkaluku kota palopo. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner *google form* sebagai pengumpulan data dari objek yang telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini dengan metode slovin.

## HASIL

### a. Data Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki-Laki	46	75,4 %
2.	Perempuan	15	24,6 %
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer 2021, Diolah

#### Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	20-30 tahun	28	45,9 %
2.	31-40 tahun	18	29,5 %
3.	41-50 tahun	13	21,3 %
4.	> 50 tahun	2	3,3 %
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer 2021, Diolah

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1.	SLTA	25	41,0 %
2.	D3	13	21,3 %
	SARJANA	23	37,7 %
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer 2021, Diolah

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	> 5 tahun	29	47,5 %
2.	5-10 tahun	21	34,4 %
3.	11-15 tahun	9	14,8 %
4.	16-20 tahun	1	1,6 %
5.	< 20 tahun	1	1,6 %
Jumlah		61	100%

Sumber : Data Primer 2021, Diolah

#### b. *Partial Least Square*

##### *Outer Loadings (Measurement Model)*

	Model Awal	Modifikasi
	Pengembangan Karir	
P1	-0,178	
P2	-0,179	
P3	-0,183	
P4	0,934	0,949
P5	0,914	0,955
P6	0,959	0,958
P7	0,922	0,951
P8	0,937	0,954
P9	0,363	

	Motivasi	
M1	0,795	0,956
M2	0,756	0,948
M3	0,797	0,966
M4	0,112	
M5	0,071	
M6	0,199	
M7	0,650	
M8	0,813	0,779
M9	0,611	
M10	0,588	

	Kinerja Karyawan	
K1	0,756	0,861
K2	0,801	0,918
K3	0,777	0,803
K4	0,586	
K5	0,603	
K6	0,785	0,820
K7	0,813	0,864

Sumber : Pengolahan data dengan PLS, 2021

### Nilai Discriminant Validity

#### (Cross Loading)

	Pengembangan Karir	Motivasi	Kinerja Karyawan
P4	0,949	0,181	0,475
P5	0,955	0,110	0,508
P6	0,958	0,272	0,547
P7	0,951	0,200	0,483
P8	0,954	0,210	0,551
M1	0,188	0,956	0,366
M2	0,166	0,948	0,331
M3	0,205	0,966	0,332
M8	0,203	0,779	0,262
K1	0,388	0,443	0,861
K2	0,454	0,349	0,918
K3	0,392	0,453	0,803
K6	0,524	0,141	0,820
K7	0,552	0,121	0,864

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

#### *Composite Reliability dan Average Variance Extracted*

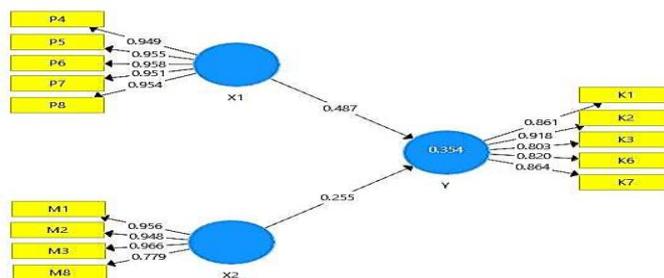
	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir	0,980	0,909
Motivasi	0,954	0,838
Kinerja Karyawan	0,931	0,730

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS, 2021

**c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)**

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

**Model struktural**



**Nilai R-Square**

Var	R-square
Kinerja Karyawan	0,354

Sumber : Pengolahan Data dengan PLS,2021

Nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,354. Hasil ini menunjukkan bahwa 35,4 % variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir dan variabel Motivasi.

**d. Pengujian Hipotesis**

Arti dari parameter estimasi memberikan informasi yang sangat berguna tentang hubungan antara variabel pencarian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

**Result For Inner Weights**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0,487	0,491	0,128	3,822
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,255	0,252	0,145	1,765

**PEMBAHASAN****1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan perhitungan hasil statistik dapat disimpulkan bahwa konsep pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkuluku di kota Palopo. Hal ini menunjukkan bahwa jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja pegawai PAM Tirta Mangkuluku Kota Palopo akan meningkat.

Hasil penelitian di atas didukung dengan uji parsial dimana diperoleh nilai t untuk pengembangan karir adalah  $3,822 \geq t$  tabel yaitu 1,672, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkuluku Kota Palopo. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana.

**2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa motivasi memegang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum. (PAM) Tirta Mangkuluku Kota Palopo. Hal ini

menunjukkan bahwa apabila Motivasi ditingkatkan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hasil penelitian tersebut di atas dibuktikan dengan pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai  $t$  hitung untuk Motivasi adalah  $1,765 \geq t$  tabel yaitu 1,672, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Kiki Cahaya Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

## KESIMPULAN

Dari hasil pemahasan pada penelitian di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kiki, Cahaya, Setiawan. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami* Vol: 1 No. 2 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- Slamet, Riyadi. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol: 13 No.1 (diakses tanggal 1 januari 2018)

- Tanto, Wijaya dan Fransisca, Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA* Vol: 3 No. 2 (Diakses tanggal 19 Oktober 2017)
- Widya, Parimita., Laysa, Aneu, Afrilla, Wahda., & Agung, Wahyu, Handaru. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMISI)* Vol: 6 No. 1 (Diakses tanggal 17 Oktober 2017)
- Miftahun Ni'mah Suseno dan Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi* Volume 37, No. 1. Hal. 94-109.
- Yusuf, Palgunanto., Suparno., dan Achmad, Dwityanto. 2010. Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi* Vol: 12 No. 1 (diakses tanggal 2 januari 2018)