

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) GRESIK)**

Winda Annisa Putri

Universitas Negeri Surabaya

Windannisa31@gmail.com

Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

Agusfrianto@unesa.ac.id

### *Abstract*

*PT Barata Indonesia (Persero) is a state-owned company (State-owned enterprises) engaged in the construction and manufacturing. The company has a clear organizational goals to be able to compete in the competition of the industry. Performed career development PT Barata Indonesia (Persero) can be either rising Office conducted anytime and rising levels in his post or be called SLI conducted at least once a year. In motivating employees the company compensate called Komkar (compensation for Work) and Inkar (Work Incentives) to improve the performance of employees. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of career development towards motivation and its impact on the performance of employees at PT Barata Indonesia Gresik (Persero). This research is a type of quantitative research with the total sample as much as 193 employees remain. Measuring instrument used were, interview, observation, and questionnaire. Analysis of the statistic used is the Structural Equation Modeling (SEM) with the help of software Analysis of Moment Structures (AMOS). The results of this study explain that career developments has no effect on employee performance, while motivation has a significantly positive effect on employee performance and career development has a significant positive effect on motivation.*

*Keywords: Career development; Employee performance; Motivation.*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi yang terjadi di Indonesia pada era globalisasi saat ini telah terjadi persaingan bisnis yang ketat antar perusahaan. Perkembangan ekonomi yang semakin ketat dan berubah-ubah menuntut perusahaan agar dapat memaksimalkan Sumber Daya Manusia dengan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi persaingan. Berdasarkan pernyataan dari Rayadi (2012) bahwa Sumber Daya Manusia adalah suatu faktor yang berpengaruh bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai suatu akal, perasaan, dan adanya pengetahuan yang dimiliki.

Jika perusahaan mengalami suatu kegagalan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki dalam perusahaan tersebut, maka akan berdampak timbulnya suatu masalah dalam tercapainya suatu misi dari perusahaan, berupa kinerja, serta keuntungan dari perusahaan,

ataupun dalam kelangsungan hidup perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkompetensi dan kemampuan yang baik, maka ini akan menguntungkan bagi perkembangan dan kemajuan hidup perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelolah dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada agar bisa mengoptimalkan peluang-peluang yang dimiliki dalam persaingan perusahaan yang lainnya. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan perlu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Faktor manusia sebagai pemikir dan pelaku masih sangat dominan dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi (Umar, 2015). Kondisi ini membuat sumber daya manusia dijadikan kekayaan yang harus ditingkatkan kegunaannya, untuk mewujudkannya dengan menciptakan situasi yang mampu memotivasi

dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan suatu keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan memberikan motivasi dan pengembangan karier, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi kunci penting perusahaan dalam menjaga karakteristik dari Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan. Apabila karyawan yang bekerja dengan kinerja yang baik akan berdampak baik pula pada produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Menurut Widodo (2015:186) Kinerja dipengaruhi dengan kemampuan, motivasi yang dimiliki, dan keadaan lingkungannya. Kemampuan seorang karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan latihan dan juga dari pengalaman yang dimiliki, dan bersifat relatif stabil. Untuk menciptakan dan membangun kinerja yang baik, karyawan diharapkan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan karir dan jabatan yang dimiliki yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan suatu kinerja karyawan tentu saja tidak lepas dari beberapa faktor dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Caroline & Susan (2014) mengatakan jika seseorang pemimpin yang menginginkan suatu penerimaan dalam kinerja yang optimal di organisasi yang di pimpinnya dapat memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri dengan *career development*.

Pengembangan karier adalah suatu ancaman secara normal yang dapat digunakan perusahaan untuk dapat mengurus karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan yang memiliki kualifikasi diri, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan oleh perusahaan (Kaseger, 2013). Menurut Napitupulu, et al., (2017) bahwa pengembangan karier yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/upah yang diperoleh.

Pengembangan karier juga dapat berpengaruh pada motivasi yang dimiliki oleh seorang

karyawan. Seperti adanya kesempatan untuk melakukan pengembangan karier dengan kenaikan jabatan, maka hal ini akan memberikan motivasi yang dimiliki karyawan. Menurut Oktavia, et al., (2014), guna pelaksanaan pengembangan karier untuk karyawan dengan diberinya suatu dorongan untuk karyawan saat menuntaskan tanggung jawabnya. Motivasi yaitu suatu keinginan awal yang dapat mendorong orang ataupun keinginannya demi mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk satu tujuan, serta motivasi dapat juga dilihat sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang dengan terciptanya perasaan dan adanya suatu keinginan untuk dapat mencapai suatu tujuannya (Mahardhika, et al., 2012).

PT. Barata Indonesia (Persero) adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Perusahaan ini beroperasi di sektor konstruksi dan manufaktur, maka tentu saja perusahaan tersebut memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dapat bersaing dalam persaingan industri. Perusahaan tersebut selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan selalu mengawasi pengembangan karier yang dilakukan oleh setiap karyawannya dalam meningkatkan kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Di PT. Barata Indonesia (Persero), dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pengembangan karier dan motivasi kepada karyawan tetap. Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini ingin mengetahui perihal pengaruh dari pengembangan karier terhadap motivasi dan adanya dampak terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pengembangan karier adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan oleh perusahaan (Kudsi, et al., 2017). Sedangkan menurut Cederyana, et al., (2018) pengembangan karier adalah suatu langkah yang bisa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan dan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan. Menurut Nasution, et al., (2018) Pengembangan karier adalah proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan

individu yang dimiliki oleh seorang karyawan guna mencapai karir yang di inginkan sesuai dengan ketentuan dalam suatu organisasi.

Indikator yang digunakan dalam mengukur pengembangan karier yang ada di PT. Barata Indonesia (Persero) dari penelitian yang dilakukan oleh Aninda (2013), sebagai berikut : (1) Prestasi kerja karyawan yang memuaskan (2) Pengenalan pihak lain (3) Kesetiaan pada perusahaan (4) Pemanfaatan mentor dan sponsor (5) Dukungan dari para bawahan (6) Kesempatan akan tumbuh (7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

### Teori Motivasi

Motivasi memiliki beberapa definisi diantaranya menurut Robbins & Judge (2014:97) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimana mempertimbangkan suatu kesungguhan niat, usaha, beserta kegigihan seseorang dalam menggapai suatu misi yang dimiliki. Menurut Fahmi (2016:87) mendefinisikan motivasi merupakan suatu aktivitas pada perilaku bekerja dalam suatu usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan yang diinginkan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero) dari penelitian yang dilakukan oleh Afriska (2017), sebagai berikut : (1) Kesempatan untuk maju atau promosi (2) Keamanan dalam bekerja (3) Pengakuan atau prestasi (4) Tempat kerja yang nyaman (5) Kondisi kerja yang baik (6) Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan (7) Intrinsik (8) Estrinsik.

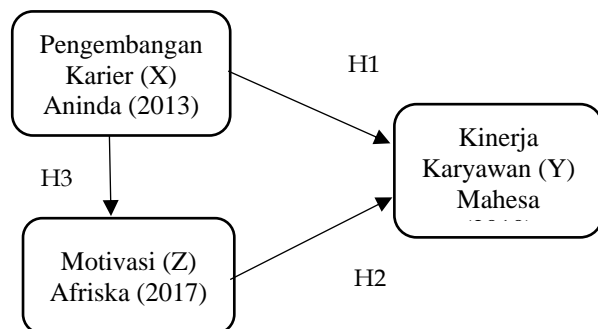
### Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Lusri & Siagian, 2017). Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Menurut Mahesa (2010) kinerja yakni suatu kemauan dari individu atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan ataupun menyelesaikan tanggung jawabnya beserta hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) diukur menggunakan indikator dari penelitian Mahesa (2010), sebagai berikut : (1) Kualitas kerja karyawan (2) Kuantitas kerja karyawan (3) Ketepatan waktu (4) Keterampilan dan tingkat pengetahuan (5) Standar profesional kerja.

### Kerangka Konseptual

Penelitian ini membuat kerangka konseptual yang sesuai dengan variabel serta dari kerangka berfikir yang ada di penelitian ini. Berikut ini merupakan kerangka konseptual:



Sumber : Diolah penulis

**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

Gambar 1 menjelaskan menggunakan tiga variabel yaitu ada variabel dependen, variabel independen, serta variabel mediasi. Variabel independen (X) yakni pengembangan karier, variabel dependen (Y) merupakan kinerja karyawan, serta variabel mediasi (Z) variabel motivasi. Adanya kerangka konseptual tersebut dapat disimpulkan dengan membuat tiga hipotesis dalam penelitian ini.

### Hipotesis

- H1: Pengembangan karier bisa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.
- H2: Motivasi bisa berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.
- H3: Pengembangan karier bisa berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) jika

suatu teknik dari penelitian secara kuantitatif ialah sebuah teknik penelitian yang dapat dilandasi dari filsafat positifisme yang dipakai dalam meneliti populasi atau sampel yang digunakan, teknik dalam suatu pengambilan sampel dilakukan secara random, dan kumpulan suatu data dengan menggunakan suatu instrument penelitian yang bersifat kuantitatif dengan adanya keinginan agar dapat melakukan uji pada hipotesis yang sudah ditentukan dalam penelitian.

Menurut Sarwono (2006:111) populasi merupakan seperangkat unit analisis yang lengkap dan sedang dilakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap yang masih aktif bekerja di kantor pusat PT. Barata Indonesia (Persero) dari seluruh divisi yang berjumlah 372 karyawan tetap yang berada di kantor pusat.

Pengambilan suatu sampel pada penelitian ini dapat memakai teknik *probability sampling* merupakan teknik dalam mengambil sampel dalam populasi yang dipilih. Adapun sampel yang dipakai dalam penelitian ini dapat diketahui menggunakan perhitungan *rumus Slovin* tersebut telah diketahui sampel yang dipakai sebesar 193 dari total populasi sebanyak 372 karyawan tetap.

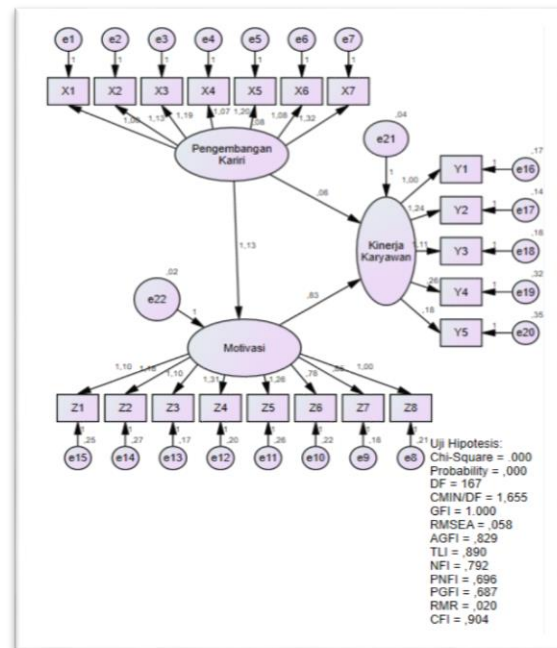
Observasi dilakukan selama meneliti di PT. Barata Indonesia (Persero). Peneliti mengamati dan menilai sikap dan kejadian yang terjadi di perusahaan untuk dijadikan bahan sebagai fenomena penelitian dan kuisioner adalah suatu metode dalam mengumpulkan data yang digunakan dalam penelitian yang dengan cara memberikan beberapa perangkat pernyataan tertulis untuk karyawan tetap agar dijawab. Membuat pertanyaan ataupun pernyataan yang berkaitan dengan variabel pengembangan karier, motivasi, serta kinerja karyawan.

Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis data penelitian model *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *software* yang digunakan yaitu AMOS 22.0. SEM berfungsi untuk menjelaskan hubungan antar variabel pengembangan karier, motivasi serta kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam analisis model SEM, terdapat variabel *latin* dan variabel *manifes*. SEM juga disebut teknik analisis *multivariate*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Jalur

Awal dari teknik analisis AMOS yaitu dengan membuat suatu rancangan diagram alur antara variabel-variabel penelitian sehingga dapat membentuk hubungan kausalitas. Berikut ini analisis jalur dalam penelitian ini:



Sumber: AMOS 22 (2018)

**Gambar 2. HASIL UJI ANALISIS JALUR AMOS**

Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel saling berhubungan dengan adanya tanda panah yang saling berkaitan dengan dipengaruhinya masing-masing indikator setiap variabel dengan nilai *error* yang dimiliki dari setiap indikator variabel penelitian. Munculnya hasil *Goodness of Fit Indices* merupakan hasil dari dilakukannya proses *running* dari teknik analisis SEM AMOS.

### Hasil Uji Kelayakan Model

Setelah menentukan analisis jalur dari setiap variabel, maka dilanjutkan dengan melakukan uji kelayakan model. Hasil dari uji kelayakan model penelitian ini dapat dilihat dari hasil *output* AMOS untuk mengetahui kelayakan suatu model penelitian. Uji kelayakan model ini bertujuan untuk dapat melanjutkan ke langkah selanjutnya dalam proses teknik analisis selanjutnya. Berikut ini hasil uji kelayakan model pada penelitian ini guna melakukan

pengujian dari pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1.**

**HASIL UJI KELAYAKAN MODEL**

<i>Goodness of Fit Indice</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil	Keterangan
Chi-square (X <sup>2</sup> )	>0,50	276,406	Fit
Probability	≥ 0.90	0,000	Tidak Fit
DF(Degree of Freedom)	Diharapkan besar	167	Fit
RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)	≤ 0.08	0,058	Fit
GFI (Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0,864	Tidak Fit
AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	≥ 0.90	0,829	Tidak Fit
CMIN/DF (Relative X <sup>2</sup> )	≤ 5	1,655	Fit
TLI (Tucker-Lewis Index)	≥ 0.90	0,890	Mendekati Fit
NFI (Normed fit Index)	≥ 0.90	0,792	Tidak Fit
CFI (Comparative Fit Index)	≥ 0.90	0,904	Fit
PNFI (Parsimonious Normal fit Index)	Diharapkan tinggi	0,696	Fit
PGFI (Parsimonious Goodness of Fit Index)	Diharapkan tinggi	0,687	Fit
RMR (Root Mean Square Residual)	< 0,05	0,020	Fit

Sumber : diolah penulis, AMOS 2018.

Hasil uji kelayakan model pada Tabel 1, disimpulkan jika saat setelah menguji kelayakan

model fit sebanyak 8 dengan asumsi (> 3 model) maka uji kelayakan model ini tidak adanya perbedaan secara teoritis, serta model-model tersebut sudah memenuhi kelayakan.

**Uji Hipotesis**

Setelah dilakukan uji-uji dalam memenuhi analisis maka langkah terakhir adalah menguji hipotesis pada hubungan antar variabel penelitian. Berikut ini hasil uji hipotesis.

**Tabel 2.**

**HASIL UJI HIPOTESIS**

H	V	UE	SE	S.E.	C.R	P
	KK←	0,05		0,36	0,15	
H1	PK	7	0,045	8	6	0,876
	KK←	0,83		0,30	2,69	
H2	M	1	0,811	8	9	0,007
	M←			0,21	5,36	
H3	PK	1,13	0,905	1	3	***

Sumber; diolah penulis, AMOS 2018.

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa, pada H1 terdapat nilai CR hitung antara variabel pengembangan karier terhadap variabel kinerja karyawan senilai 0,156 yaitu lebih kecil dari t tabel senilai 1,65 dan nilai probabilitas 0,876 ( $p \leq 0,05$ ). Maka maksudnya variabel pengembangan karier tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H1 ditolak. Pada H2 terdapat nilai CR hitung antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2,699 yaitu nilainya lebih tinggi dari t tabel senilai 1,65 dan nilai probabilitas signifikan 0,007 ( $p \leq 0,05$ ). Maka artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Maka H2 diterima. Pada H3 terdapat nilai CR hitung antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi sebesar 5,363 yaitu lebih besar dari t tabel senilai 1,65 dan nilai dari probabilitas signifikansi senilai 0,000 dari ( $p \leq 0,05$ ). Yang artinya variabel pengembangan karier mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi. Maka H3 diterima.

**Pengembangan Karier Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji hipotesis yang ada, dapat dilihat jika pengembangan karier tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero). Hasil uji ini tidak sama dengan hipotesis yang diharapkan peneliti

bahwa pengembangan karier memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero), yang dimana jika pengembangan karier yang dilakukan karyawan sampai untuk menaikkan kinerjanya. Sehingga dalam penelitian ini H1 ditolak dengan hasil nilai probabilitas yang dimiliki sebesar  $0,876 >$  dari  $0,05$  dan CR hitung yang dimiliki sebesar  $0,156 <$   $t$  table  $1,65$  dengan memiliki nilai *Standardized Estimates* sebesar  $0,045$  dan *Unstandardized Estimates*  $0,057$  yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik.

Hasil daei jawaban kuesioner karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) dengan *mean indicator* tertinggi pada indikator kesempatan untuk tumbuh dengan nilai  $4,28$  bahwa karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan kemampuan secara informal dengan adanya pelatihan dan pemberian sertifikasi tetapi untuk saat ini PT. Barata Indonesia (Persero) tidak memiliki program pelatihan untuk karyawan tetap serta kurangnya program pengembangan karier yang dimiliki oleh perusahaan, dan sertifikasi diberikan hanya untuk karyawan tetap yang bekerja hingga  $10, 20,$  dan  $25$  tahun ke atas. PT. Barata Indonesia (Persero) juga mendukung karyawan dalam mengembangkan karier dengan adanya program kenaikan jabatan dan tingkatan jabatan tetapi program tersebut dirasa kurang dengan tidak adanya program pelatihan serta seminar yang pernah dilakukan perusahaan dulu, tetapi perusahaan hanya memberikan kesempatan yang mengikuti pengembangan karier kepada karyawan tetap yang sesuai dengan pilihan dan mendapatkan promosi dari atasan setiap divisinya. Sedangkan pada *mean indicator* terendah pada indikator berhenti atas permintaan dan kemauan diri sendiri dengan nilai  $4,04$  bahwa karyawan tidak memiliki sasaran dalam pengembangan karier karena karyawan menyadari bahwa yang bisa mengikuti pengembangan karier hanya yang dipilih oleh atasannya dan ketersediaan jalur karier yang dimiliki PT. Barata Indonesia (Persero) ini tidak sesuai dengan harapan dari karyawan karena dirasa kurang lengkap dengan tidak adanya program pengembangan karier yang sesuai harapan seperti adanya pelatihan

dan seminar seperti program yang pernah ada dulu.

Hasil dari penelitian ini didukung bersamaan dengan penelitian dari Pratiwi (2015) serta Napitupulu, et al. (2017) yang mengatakan jika pengembangan karier tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pengembangan karier tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan karena ditambah atau tidaknya program pengembangan karier tetap tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan walaupun program pengembangan karier pada tahun ini berkurang dari tahun yang lalu kinerja karyawan tetap tinggi.

### **Motivasi Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari uji hipotesis, dapat dinyatakan motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero). Hasil uji ini sama dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa motivasi terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero), yang dimana jika motivasi yang terdapat di diri karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerjanya. Sehingga dalam penelitian ini H2 diterima dengan hasil nilai probabilitas yang dimiliki sebesar  $0,007 <$  dari  $0,05$  dan CR hitung yang dimiliki sebesar  $2,699 >$  dari  $t$  table  $1,65$  dengan memiliki nilai *Standardized Estimates* sebesar  $0,811$  dan *Unstandardized Estimates*  $0,831$  yang artinya bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik yang artinya apabila motivasi di perusahaan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Hasil dari jawaban kuesioner karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) dengan *mean indicator* tertinggi pada indikator intrinsik dengan nilai  $4,30$  bahwa karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) merasa cukup puas dengan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian dan pencapaian yang dimiliki dalam memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan dengan mengakhiri tugas dengan baik dan sesuai tepat waktu dan selalu ikut mensukseskan kegiatan dan acara yang diadakan perusahaan dan sukses menjadikan PT. Barata



Indonesia (Persero) menjadi perusahaan BUMN yang berkembang. Sedangkan *mean indicator* terendah pada indikator keamanan dalam bekerja dengan nilai 4,00 bahwa keamanan yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja dengan adanya K3LH, diberikan perlengkapan pengaman berupa helm, rompi, dan sepatu dimana dengan menerapkan peraturan jika karyawan berjalan keluar dari kantor pusat menuju pabrik atau divisi lainnya yang berada di lokasi berbeda maka harus memakai perlengkapan pengaman yang diberikan jika tidak maka karyawan tersebut mendapat sanksi dari perusahaan, hal ini guna untuk memberikan rasa aman dan nyaman serta keselamatan untuk karyawan yang bekerja. Tetapi saat ini masih ada karyawan yang melanggar peraturan tersebut. Sejauh ini peraturan tersebut terus ditingkatkan perusahaan dengan memasang berbagai CCTV untuk mendisiplinkan karyawan demi keselamatan karyawan di lingkungan kerja.

Motivasi di ukur melalui 8 indikator dari Afriska (2017), yaitu kesempatan untuk maju atau promosi, keamanan dalam bekerja, pengakuan atau prestasi, tempat kerja yang nyaman, kondisi bekerja yang baik, adanya penghargaan yang penuh atas penyelesaian pekerjaan, intrinsik, dan ekstrinsik. Dari hasil jawaban responden pada pernyataan kuesioner motivasi yang diajukan ke karyawan tetap PT. Barata Indonesia (Persero), indikator intrinsik nilai *mean* tertinggi dengan nilai 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pernyataan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan yang dimiliki dalam motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Shahzadi et al., (2014), Zameer, et al., (2014), dan Kiruja & Mukuru (2013) yang menyatakan jika motivasi terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini berbeda dari hasil penelitian terdahulu oleh Murti & Srimulyani (2013), Wulandari (2013), dan Pratiwi (2015) yang menyebutkan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sudah memberikan kebijakan terkait kompensasi serta jaminan kesehatan, keselamatan, hari tua, serta jaminan untuk keluarga. Perusahaan sudah memberikan

kompensasi yang dilakukan seperti INKAR, KOMKAR, serta kompensasi yang diberikan saat hari besar. Perusahaan juga sudah memberikan jaminan kepada karyawan berupa BPJS kesehatan, tenaga kerja, serta lainnya. Kebijakan-kebijakan yang sudah di berikan oleh perusahaan untuk karyawan sudah cukup memenuhi hak yang didapatkan karyawan dalam memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah berkontribusi dengan baik untuk perusahaan selama bertahun-tahun.

### **Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Motivasi**

Hasil dari pengujian hipotesis menyatakan pengembangan karier terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero). Hasil uji ini sesuai sama hipotesis yang diajukan peneliti yaitu pengembangan karier di PT. Barata Indonesia (Persero) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero), yang dimana jika pengembangan karier yang diberikan perusahaan untuk karyawan meningkat maka akan menaikkan harapan serta semangat karyawan saat melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga dalam penelitian ini H3 diterima dengan hasil nilai probabilitas yang dimiliki  $0,000 < \text{dari } 0,05$  serta CR hitung yang dimiliki  $5,363 > \text{dari } t \text{ table } 1,65$  dengan memiliki nilai *Standardized Estimates* sebesar 0,905 dan *Unstandardized Estimates* 1,13 artinya bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik yang artinya bahwa apabila pengembangan karier di perusahaan meningkat maka akan meningkatkan motivasi karyawannya.

Hasil dari jawaban kuesioner karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) dengan *mean indicator* tertinggi pada indikator ketepatan waktu dengan nilai 4,32 bahwa karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena manajer selalu menanyakan pekerjaan kepada setiap staf nya apakah sudah selesai karena pekerjaan yang diberikan kepada staff merupakan tanggung jawab manajer setiap bagian dan dipertanggung jawabkan kepada general manajer setiap divisi seperti manajer personalia memberikan target kepada staffnya untuk menyelesaikan SPD karyawan yang

melakukan tugas dinas keluar kota harus diselesaikan tepat waktu jika tidak karyawan tersebut tidak dapat berangkat karena belum keluarnya SPD yang diajukan dan belum lagi diserahkan kepada Biro Keuangan untuk diproses dana yang diberikan, hal ini akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan lain. Sedangkan *mean indicator* terendah pada indikator standar profesional kerja dengan nilai 4,04 bahwa karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero) beranggapan bahwa standar profesional dengan pedoman yang dilakukan dalam menjalankan profesi yang dimiliki cukup dengan memiliki kemampuan, pengalaman, serta pendidikan yang tinggi. Tetapi kurang mentaati peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan masih adanya pelanggaran yang dilakukan seperti masih ada karyawan yang datang terlambat.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu oleh Napitupulu, et al., (2017), Dialoke & Nkechi (2017), dan Dewi & Utama (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi. Pengembangan karier yang dilaksanakan perusahaan ini telah memberikan motivasi terhadap karyawan untuk selalu memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Maka dalam hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang dilakukan perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan dengan selalu bekerja dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier yang dilaksanakan meningkat tentu saja akan meningkatkan motivasi karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero).

## KESIMPULAN

Pengembangan karier yang dilakukan PT. Barata Indonesia (Persero) meningkat ataupun menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi yang ada di PT. Barata Indonesia (Persero) semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Pengembangan karier yang dilakukan PT. Barata Indonesia (Persero) semakin meningkat maka akan meningkatkan motivasi karyawannya. Sehingga

PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik menyediakan jalur karir di perusahaan yang

diharapkan oleh karyawan agar dapat memberikan sasaran dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya seperti adanya pelatihan dan seminar, PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik memberikan rasa aman dan nyaman dengan meningkatkan keamanan di lingkungan kerja dalam menjamin keselamatan karyawan dengan memberikan jalur pejalan kaki untuk karyawan yang melintasi pabrik dan transportasi untuk alat berat yang sering melintas bersamaan dengan karyawan yang berjalan kaki, PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik memperhatikan standar profesional kerja setiap karyawannya dengan memberikan pelatihan sesuai dengan profesi karyawan masing-masing.

Keterbatasan penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan tetap pada PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik. Oleh karena itu, penelitian berikutnya diharapkan juga mengambil sampel pada karyawan tidak tetap sehingga hasilnya akan dapat digeneralisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriska, T. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. *Skripsi*. Belinyu: Universitas Bangka Belitung.
- Aninda, R. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Kantor Cabang Jagorawi. *Skripsi*. Bogor Agricultural University.
- Caroline, O., & Susan. (2014). Influence Of Career Development On Employee Performance In The Public University, A Case Of Kenyatta University. *International Journal Of Social Sciences Management And Entrepreneurship*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Cederyana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence Of Work Discipline, Career Development And Job Satisfaction On Employee Performance Directorate General Research And Development Of Ministry Research, Technology And



- Higher Education. *International Journal Of Scientific Research And Management (Ijsrm)*, 6(02), 87–96. <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V6i2.EI02>
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (9), 5494–5523.
- Dialoke, I., & Nkechi, P. A. J. (2017). Effects Of Career Growth On Employees Performance : A Study Of Non-Academic Staff Of Michael Okpara University Of Agriculture Umudike Abia State , Nigeria. *Singaporean Journal Of Business Economics And Management Studies (Sjbem)*, 5(7), 1–12.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja (Edisi Pert). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaseger, R.G. (2013). Pengembangan Karier Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari *Department Store* Manado *Town Square*. *Emba*, 1(4), 906–916. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Kiruja, E., & Mukuru, E. (2013). Effect Of Motivation On Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal Of Advances In Management And Economics*, 2(4), 73–82. Retrieved From <http://www.managementjournal.info/abstract.php?id=383>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Mahardhika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Management Analysis Journal*, 1–10.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java) ). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jrma Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Napitupulu, S., Haryono, T., & Laksmi Riani, Et. Al. (2017). The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. *International Review Of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *Intaernasional Journal Of Scientifie Research And Management*, 06(01), 57–65. <https://doi.org/10.18535/Ijsrm/V6i1.EI09>
- Oktavia, N. D., Susilo, H., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt Pg Tulangan Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 12(1), 1–6.
- Pratiwi, D. I. E., (2015). Effect Of Compensation And Career Development On The Performance Of Employees With Work Motivation As Moderating Variable, 1–19.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar. *Jurnal Eksos*,

- Winda Annisa Putri & Agus Frianto. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik) 8(2), 114–119.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, I. D., & Sitohang, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(12).
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal Of Business And Managementonline*, 6(23), 2222–2839.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, I. T. (2013). Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dppkad Kabupaten Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umar, A. (2015). The Effect Of Motivation And Career Development Against Employees ' Performance And Job Satisfaction Of The Governor Office South Sulawesi Province , Indonesia. *International Journal Of Management Sciences*, 5(9), 628–638.
- Wahyuni, N. (2016). Education & Training Career Development Job Satisfaction Employee Performance. *Journal Of Education And Vocational Research*, 7(1), 14–20.
- Wardani, K. N. (2017). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office Pt.Smart Tbk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemenilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–18. <https://doi.org/10.2461-0593>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/Ijarafms/V4-I1/630>