

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada karyawan tetap PT PG Tulangan Sidoarjo)**

**Niken Dwi Oktavia**

**Heru Susilo**

**Moehammad Soe`oed Hakam**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : Nikenoktavia9@gmail.com

## **ABSTRAK**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier karyawan berpengaruh positif terhadap variabel motivasi karyawan. Pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan pendidikan. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan-tujuan tertentu. Pengembangan karier karyawan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Motivasi karyawan merupakan segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel-variabel Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karier Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dalam bentuk pemberian Motivasi Karyawan.

**Kata kunci : Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan karier Karyawan, Motivasi Karyawan, PrestasiKerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This type of research is explanatory research with quantitative approach. Based on the results of data processing show that the variables of education, training, and career development of employees a positive effect on employee motivation variables. Education is an effort to prepare students through educational activities. Training is a short-term educational process organized in learning the knowledge and skills for specific purposes. Employee career development is the process of improving the ability of the individual is achieved in order to achieve the desired career. Employee motivation is anything that raises the spirit or boost employment. Employee performance is the result of the employee in completing the work. Based on the results of research conducted, it was concluded that the variables Education, Training and Career Development Employees have a significant impact on Employee Job Performance in the form of Employee Motivation.*

**Keywords : Education, Training, Career Development of Employees, Employee Motivation, Employee Job Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada perusahaan sangat dibutuhkan bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Perkembangan jaman mendorong setiap karyawan harus mampu mengikuti perubahan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pengembangan karyawan pada suatu perusahaan sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan keterampilan karyawan, setelah karyawan dikembangkan perusahaan akan menilai apakah setelah dikembangkan, karyawan yang bersangkutan akan mengalami peningkatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengembangan karier karyawan sangat penting bagi masing-masing individu karyawan, karena pengembangan karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, prestasi kerjanya meningkat. Perusahaan akan mengetahui karyawan mana yang perlu dimotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan semangat bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara signifikan terhadap motivasi karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier karyawan secara signifikan terhadap motivasi karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, Mengetahui pengaruh pendidikan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier karyawan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo, untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan secara signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan di PT PG Tulangan Sidoarjo.

## KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan karier karyawan dapat membantu perusahaan dalam mempersiapkan karyawannya untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Berdasarkan pendapat dari Veithzal Rivai (2010:236) "Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan termasuk ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Mangkunegara (2003:61) mengatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari pernyataan ini disimpulkan bahwa program pengembangan sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Ardana dkk (2012:91) mengatakan "Pengembangan karyawan dianggap semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Pelatihan dan pendidikan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya. Betapapun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karieryang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan terdiri dari pendidikan dan pelatihan. Andrew Simula (Mangkunegara, 2003:50) mengatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan dasar bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya di masa mendatang.

Guna meningkatkan hasrat karyawan dalam bekerja, dibutuhkan dorongan atau yang lebih dikenal dengan motivasi untuk masing-masing karyawan. Wexley dan Yukl (Edy, 2009:117) mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Definisi ini dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi kepada masing-masing

karyawan sangat dibutuhkan guna meningkatkan kerja karyawan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT PG Toelangan Sidoarjo yang berjumlah 158 orang. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampel acak sederhana (*proporsionate random sampling*), yaitu metode sederhana yang memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan PT PG Toelangan Sidoarjo.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *path*. Sumber data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan tetap PT PG Tulangan Sidoarjo mengenai pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan data sekunder penelitian ini adalah data yang mendukung penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur karyawan, jumlah karyawan pada PT PG Tulangan Sidoarjo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Guna mempermudah penelitian, konsep pengembangan karyawan terdiri dari beberapa variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan karier karyawan. Masing-masing variabel memiliki pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan. Tetapi hanya ada satu variabel yang sangat mempengaruhi motivasi karyawan yaitu pelatihan. Dalam perhitungan analisis *path* terdapat dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut hasil perhitungan *path* masing-masing variabel:

### A. Pengaruh Langsung antar Variabel

**Tabel 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Motivasi Karyawan**

| Variabel Bebas       | Standardized Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig.  |
|----------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>1</sub>       | 0,766                          | 9,143    | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Z |                                |          |         |       |
| R                    | : 0,766                        |          |         |       |
| R Square             | : 0,586                        |          |         |       |
| Adjusted R Square    | : 0,579                        |          |         |       |
| Sig.                 | : 0,000                        |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi karyawan karena sig t < 5% (0,000 < 0,05).

**Tabel 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Karyawan**

| Variabel Bebas       | Standardized Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig.  |
|----------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>2</sub>       | 0,803                          | 10,367   | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Z |                                |          |         |       |
| R                    | : 0,803                        |          |         |       |
| R Square             | : 0,646                        |          |         |       |
| Adjusted R Square    | : 0,640                        |          |         |       |
| Sig.                 | : 0,000                        |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi karyawan karena sig t < 5% (0,000 < 0,05).

**Tabel 3. Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan terhadap Motivasi Karyawan**

| Variabel Bebas       | Standardize d Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig.  |
|----------------------|---------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>3</sub>       | 0,749                           | 8,696    | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Z |                                 |          |         |       |
| R                    | : 0,749                         |          |         |       |
| R Square             | : 0,562                         |          |         |       |
| Adjusted R Square    | : 0,554                         |          |         |       |
| Sig.                 | : 0,000                         |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pengembangan karier karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi karyawan karena  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 4. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

| Variabel Bebas                                                                                     | Standardize d Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig.  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>1</sub>                                                                                     | 0,564                           | 5,249    | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Y<br>R : 0,564<br>R Square : 0,318<br>Adjusted R Square : 0,307<br>Sig. : 0,000 |                                 |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ )

**Tabel 5. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

| Variabel Bebas                                                                                    | Standardized Coefficients Beta | t hitung | T Tabel | Sig   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>2</sub>                                                                                    | 0,577                          | 5,429    | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Y<br>R : 0,577<br>R Square : 0,333<br>Adjusted R Square : 0,322<br>Sig : 0,000 |                                |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 6. Pengaruh Pengembangan Karier Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

| Variabel Bebas                                                                                    | Standardized Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| X <sub>3</sub>                                                                                    | 0,734                          | 8,301    | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Y<br>R : 0,734<br>R Square : 0,539<br>Adjusted R Square : 0,531<br>Sig : 0,000 |                                |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel pengembangan karier karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

**Tabel 7. Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

| Variabel Bebas                                                                                    | Standardized Coefficients Beta | t hitung | t Tabel | Sig   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|---------|-------|
| Z                                                                                                 | 0,842                          | 11,974   | 2,001   | 0,000 |
| Variabel Terikat : Y<br>R : 0,842<br>R Square : 0,708<br>Adjusted R Square : 0,704<br>Sig : 0,000 |                                |          |         |       |

Sumber : Penulis, 2014

Variabel motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan karena  $\text{sig } t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).

Berdasarkan perhitungan hasil analisis *path* diperoleh hasil pengaruh pendidikan terhadap motivasi karyawan sebesar 76,6%, pengaruh pelatihan terhadap motivasi karyawan sebesar 80,3%, pengaruh pengembangan karier karyawan terhadap motivasi karyawan sebesar 74,9%, pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 56,4%, pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 57,7%, pengaruh pengembangan karier karyawan sebesar 73,4%, pengaruh motivasi karyawan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 84,2%.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa semua *path* signifikan. Variabel yang paling signifikan yang mempengaruhi terbentuknya motivasi karyawan adalah pelatihan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Koefisien *path* bertanda positif (0,803) yang mengindikasikan bahwa semakin sering dilakukannya pelatihan semakin tinggi motivasi karyawan. Dalam hal ini, semakin sering pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan maka motivasi karyawan yang terdiri dari kesesuaian imbalan dengan kebutuhan karyawan semakin tinggi. Berikut hasil perhitungan pengaruh masing-masing variabel:

Variabel yang paling signifikan yang mempengaruhi terbentuknya prestasi kerja karyawan adalah motivasi karyawan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan maka karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik. Koefisien *path* bertanda positif (0,842) yang

menerangkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karier karyawan ( $X_3$ ) secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Secara langsung, variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan pengembangan karier karyawan ( $X_3$ ) sebesar 73,4% sementara 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan semangat bekerja dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Penjelasan ini sesuai dengan hasil penelitian pada skripsi ini bahwa secara langsung prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan yaitu sebesar 84,2% sementara 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model ini.

## **B. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan Karier Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Motivasi karyawan**

Berdasarkan hasil analisis path pada tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa ada pengaruh tidak langsung variabel pendidikan, pelatihan, pengembangan karier karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi karyawan yaitu sebesar:

$$(px_1z) (px_2z) (px_3z) (pzy) = (0,766) (0,803) (0,749) (0,842) = 0,39$$

Perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung antara variabel pendidikan, pelatihan pengembangan karier karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi karyawan yaitu sebesar 0,39.

Hasil penelitian pada skripsi ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2003:61) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Variabel  $X_1$  (Pendidikan), berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Z$  (Motivasi Karyawan) melalui materi pendidikan, penugasan sementara, dan penugasan di masa mendatang. Variabel  $X_2$  (Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Z$  (Motivasi Karyawan) melalui metode pelatihan, materi pelatihan, dan sistem penilaian kerja. Variabel  $X_3$  (Pengembangan Karier Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Z$  (Motivasi Karyawan) melalui pengembangan yang diadakan perusahaan, pemberian informasi karier, peluang mendapatkan promosi. Variabel  $Z$  (Motivasi Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan) melalui karyawan merasa senang dalam bekerja, gaji sesuai kebutuhan, memperoleh pelayanan, hubungan baik antar karyawan, mendapatkan reward. Variabel  $X_1$  (Pendidikan),  $X_2$  (Pelatihan) dan  $X_3$  (Pengembangan Karier Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  (Prestasi Kerja Karyawan), dimana prestasi kerja karyawan meliputi hasil pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, menyelesaikan pekerjaan dengan rapi. Pemberian pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan kepada karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan tersebut merasa mampu dalam menyelesaikan tugasnya, maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa variabel-variabel Pendidikan ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karier Karyawan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) dalam bentuk pemberian Motivasi Karyawan ( $Z$ ). Penelitian terhadap Motivasi Karyawan ( $Z$ ) dan Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) hendaknya dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini akan dapat membantu manager dalam membuat keputusan meliputi prestasi kerja yang berupa kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, Komang dkk, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Prabu, Anwar dan Mangkunegara.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, PT Raja grafindo persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta.