

**PENGARUH ABILITY, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN REDAKSI PT RIAU POS
INTERMEDIA PEKANBARU**

Abdul Kadir, Marnis dan Machasin

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau
Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

ABSTRAK

This reasearch aims to reveal the influence of ability, motivation and career development factor on the performance of editorial employees at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. The research was conducted at PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Targeted population wereeditorial employees of PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru totaling 116 people, sampling was conducted with cluster purposive sampling technique. The entire samples in the research were as many as 90 employees.

The objects of the research as independent variables were ability, motivation, and career development factor, while the dependent variable applied was employee performance. Hypothesis testing was performed by applying multiple regression analysis model.

The research's result showed that the variableof ability, motivation and career development simultaneously had significant performance in which the calculated F was greater than F table. While two variables which had partial significant influence were the ability variable where t was greater than t table; $8,210 > t$ - table 1.98 and motivation variable; $3.023 > 1.98$. While career development variable did not affect the performance of which was $-1.544 < t$ - table 1.98 and with significance $0.126 > \alpha 5\%$.

It can be concluded that ability, motivation and career development simultaneously had significant effect on the performance variable. While partial ability and motivation variable significantly influenced employee performance. From the result,it is suggested that the company management increase employee capability and motivate the employees to improve their performance.

Kata Kunci : Ability, motivation, career, performance and editor.

PENDAHULUAN

PT Riau Pos Intermedia sebagai salah satu perusahaan media terbesar di Riau dalam operasionalnya secara periodik melakukan penilaian kinerja. Kinerja karyawan redaksi di PT Riau Pos Intermedia dianggap sangat memuaskan apabila persentase pencapaian kinerja memperoleh nilai A. Berikut rekapitulasi nilai kinerja karyawan redaksi 2011 dan 2012.

Tabel. 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan 2012

Skor Indeks Prestasi Kumulatif	Nilai	Jumlah			
		2011	% Pencapaian	2012	% Pencapaian
9-10	A	79	86,8 %	28	29,2 %
8-9	B	12	13,2 %	59	61,5 %
7,5-8	C	0	0	9	9,4 %
7-7,5	D	0	0	0	0
6-7	E	0	0	0	0
TOTAL		91	100%	96	100%

Sumber : Riau Pos, 2013

Dari rekapitulasi ini diketahui nilai kinerja karyawan redaksi 2012 turun bila dibandingkan dengan nilai kinerja karyawan redaksi 2011. Karyawan yang memperoleh nilai A turun dari 79 orang (86,8%) menjadi 28 orang (29,2%). Karyawan yang memperoleh nilai B malah meningkat dari 12 orang (13,2%) menjadi 59 orang (61,5%). Sementara karyawan redaksi yang pada tahun 2011 tak ada yang memperoleh nilai C, menjadi 9 orang (9,4%) pada tahun 2012.

Mengacu pada teori Robbins (2006:241) dikemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi (f) dari interaksi antara kemampuan (Ability), motivasi (Motivation) dan peluang (Opportunity). Jadi performa persamaan kinerja = f (AxMxO). Untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan kemampuan yang memenuhi kriteria dari suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan keterampilan dan kecakapan yang dimiliki individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan memanfaatkan suatu kesempatan dengan menyelaraskan dan memotivasi diri untuk mencapai tujuan. Robbins (2006:52) berpendapat karena kita semua tidak sama dalam hal kemampuan tidak berarti seseorang lebih rendah dari yang lain. Apa yang kita akui adalah bahwa setiap orang mempunyai kelebihan dan kekurangan dalam hal kemampuan yang membuatnya relatif unggul atau rendah dibandingkan orang lain dalam melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu.

Bisnis Riau Pos Group (RPG) tidak hanya terkonsentrasi pada media cetak saja. Sejalan dengan visi bisnisnya, menjadi perusahaan multimedia terdepan dan terkemuka di Sumatera, maka RPG juga telah men-*set up* bisnis televisi, internet *service provider* demi melengkapi portofolio bisnis dengan mempertimbangkan lingkungan bisnis yang sarat dengan persaingan.

Perkembangan perusahaan yang demikian cepat harus diikuti dengan ketersediaan tenaga kerja yang siap pakai terutama karyawan dari departemen produksi (divisi redaksi) yang memiliki keahlian profesi wartawan. Namun, dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan Riau Pos, perusahaan minim mendapatkan calon karyawan redaksi yang berlatar belakang pendidikan jurnalistik.

Meskipun *background* pendidikan umum tidak menjadi kendala berarti bagi wartawan dalam menjalankan tugasnya, namun harus diakui, kemampuan ilmu jurnalistik yang minim mempengaruhi kinerja karyawan redaksi. Sejak awal tahun 2012, Riau Pos telah mengikutsertakan karyawannya untuk menjalani uji kompetensi wartawan (UKW). Ini salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan jurnalistik karyawan redaksi sekaligus untuk mengukur dan mengetahui kompetensi masing-masing wartawan yang diberikan kesempatan memegang suatu jabatan.

Menurut Robbins (2009:222) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika kita membicarakan tentang motivasi.

Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan.

Penilaian kontribusi berita juga menjadi salah satu acuan bagi pengembangan karir karyawan di jajaran redaksi, khususnya, untuk jajaran reporter yang akan dipromosikan mengisi jabatan Asisten Redaktur.

Fenomena tentang peluang karir di jajaran redaksi Riau Pos dapat diketahui sebagai berikut: *pertama*, peluang karir terbuka luas karena SOT fleksibel disesuaikan dengan kebutuhan setiap tahun sesuai dengan perkembangan perusahaan. Atasan langsung memiliki kewenangan memberikan penilaian dan hasil penilaian tersebut diserahkan kepada direksi. Selanjutnya direksi yang akan menentukan jalur karir karyawan. Namun promosi jabatan di jajaran redaksi tidak semata-mata berdasarkan penilaian indeks prestasi kumulatif (IPK) karyawan, tetapi juga aspek lain yang ditentukan atau ditetapkan oleh direksi dan pimpinan puncak. Misalkan, kriteria karyawan redaksi yang dipromosikan dari jabatan redaktur pelaksana menjadi wakil pemimpin redaksi atau pemimpin redaksi (asisten menajer dan manajer) hanya diketahui oleh direksi (eksekutif order). Kualifikasi ini tidak diketahui oleh karyawan. Sehingga sulit bagi karyawan dalam membuat perencanaan karir individu dan tentu mempengaruhi proses manajemen karir institusional.

Kedua, kebijakan perusahaan dalam hal pengembangan karir karyawan belum begitu dipahami oleh karyawan sehingga karyawan tidak berusaha untuk melakukan pengembangan dirinya melalui peningkatan kemampuan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan atau melanjutkan pendidikan.

Ketiga, tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu karyawan memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu karyawan mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus. Dalam proses pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan.

Di sisi lain, karyawan dituntut memiliki tanggungjawab untuk membuat perencanaan karir dan menemukan cara bagaimana memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Karyawan juga belum memahami sepenuhnya kontribusi seperti apa yang akan membantu mereka dalam pengembangan karirnya ke depan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan kajian penelitian dengan judul: Pengaruh ability, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Kinerja

Menurut August W Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) *performance* atau kinerja adalah “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Mangkunegara (2012:9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Bangun (2012: 231) mengatakan kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard).

Robbins (2006:241) mengemukakan performa persamaan kinerja $f = (A \times M \times O)$. Bila Anda mencoba menilai mengapa karyawan tidak berkinerja ke tingkat yang Anda yakini mampu dia capai, periksalah lingkungan kerjanya untuk melihat apakah memang mendukung.

Apakah karyawan itu mempunyai alat, peralatan, bahan, dan perlengkapan yang memadai; apakah karyawan itu mempunyai kondisi kerja yang menguntungkan, rekan sekerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung untuk bekerja, cukup informasi untuk mengambil keputusan yang dikaitkan dengan kerja, waktu yang memadai untuk melakukan pekerjaan yang baik, dan sebagainya? Jika tidak, kinerja akan terganggu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Mangkunegara (2012:13) mengemukakan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

Human performance = Ability x Motivation

1. Motivation = Attitude x Situation

2. Ability = Knowledge x Skill

Ability

Robbins (2001:82) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut merupakan penilaian sekarang tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakekatnya dibentuk oleh keahlian; intelektual dan fisik (hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik). Robbins membagi *ability* menjadi dua yakni kemampuan intelegensia dan kemampuan fisik.

Robbins mengatakan hal yang berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja yaitu: jika prestasi para pekerja tidak memuaskan, manajer harus bertanya, apakah sebab prestasi yang tidak memuaskan ini dari ketidakcukupan kemampuan atau kekurangan motivasi? Jika jawabannya adalah ketidakcukupan kemampuan, dan asumsinya bahwa pekerja pada saat ini mampu dia usahakan, maka manajer harus merencanakan program pelatihan untuk memperbaiki kekurangan ini.

Keith Davis merumuskan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas dalam melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Ability dan *motivation* adalah kombinasi yang menghasilkan prestasi individu (*human performance*) atau kinerja individu. *Motivation* dipengaruhi oleh faktor sikap (*attitude*) dan *situation* (Mangkunegara, 2012:13).

Sementara menurut Mathis dan Jackson (2006:114) faktor yang mempengaruhi individu dalam bekerja dapat dilihat dari kemampuan individualnya yang meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian.

- a. Bakat
- b. Minat
- c. Kepribadian
 - 1) Bagi mereka yang penyesuaian kepribadiannya tidak baik, mungkin akan mengalami kesukaran penyesuaian di dalam training ataupun dalam situasi kerja.
 - 2) Bagi mereka yang mempunyai sifat-sifat kepribadian tertentu yang mengganggu penyesuaian diri dengan posisi kerja bisa dilakukan usaha-usaha yaitu penempatan yang sesuai dengan kepribadiannya, diberi psikoterapi untuk penyesuaiannya.

Richard L Daft (2013:11) membuat tiga kategori keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yaitu:

- a. Keterampilan konseptual (conceptual skill)
- b. Keterampilan interpersonal (human skill)
- c. Kemampuan Teknis (technical skill)

Motivasi

Motivasi dalam Sedarmayanti (2011:233) adalah :

1. Keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan (Terry).
2. Proses dengan mana perilaku dibangkitkan, diarahkan dan dipertahankan selama berjalannya waktu (Porter & Lawler, 1968;Vroom, 1964).
3. Kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Richard M Steers).
4. A motive tends to decrease in strength if it is either satisfied or blocked from satisfaction'' (Motif cenderung menurun kekuatannya apabila terpenuhi atau terhambat pemenuhannya (Paul Hersey dan Kenneth Blanchard 1982:18).
5. Motivasi: keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 1994:128).
6. Manulang dan Marihot (2011:166), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Rivai (2011:837) menyebutkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2012:61) terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi).

Menurut Nawawi (2011:351) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: "manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.

Pengembangan Karir

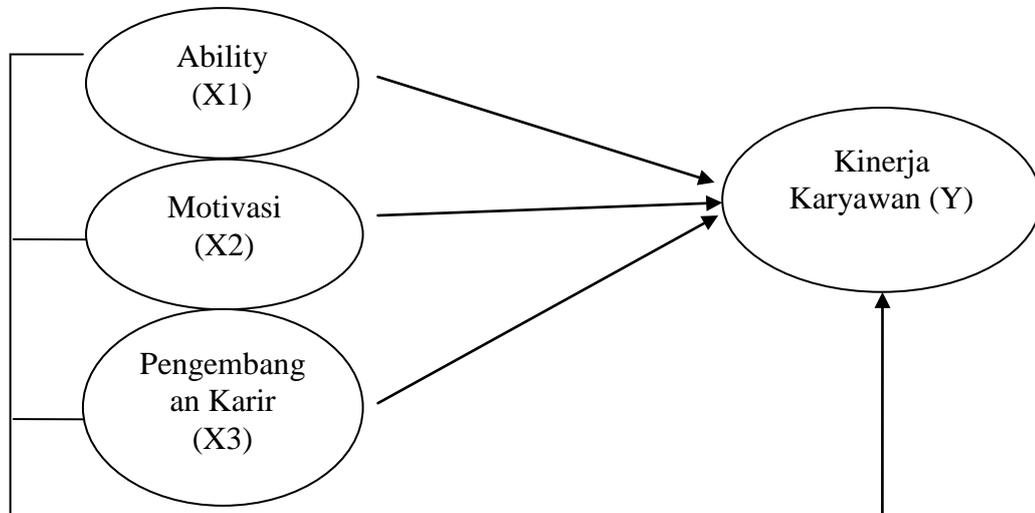
Nawawi (2011:289) menyebutkan beberapa pengertian pengembangan karir sebagai berikut :

1. Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
2. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
3. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Kerangka Pemikiran

Ilustrasi model penelitian seperti terlihat pada gambar 1

Gambar 1. Pengaruh Ability, Motivasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru



Sumber : Disadur dari M Blumberg dan C.D. Pringle, The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance, "Academy of Management Review (October 1982), p 565 dalam Robbins (2006:241).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ability mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan redaksi di PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru
2. Motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan redaksi di PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru
3. Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan redaksi di PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru
4. Ada pengaruh secara simultan dari ability, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan redaksi di PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan teknik untuk mencari, mendapatkan, mengumpulkan dan mencatat data yang dapat dipergunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah. Tujuan metode penelitian untuk menemukan jawaban dari bahan penelitian dalam lingkungan kerja.

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif (descriptive analysis), yaitu metode yang memberikan gambaran keadaan objek penelitian yang sesungguhnya melalui pengumpulan dan penyusunan data yang selanjutnya dianalisis dan ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru yang berjumlah 116 orang, Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Cluster Purposive Sampling*. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 19. Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini meliputi: 1) membuat deskripsi data; 2) melakukan pengujian persyaratan analisis (uji instrument dan Uji Asumsi Klasik) ; dan 3) melakukan pengujian hipotesis penelitian.

A. Uji Instrument

1. Uji Validitas
2. Uji Normalitas
3. Uji Reliabilitas

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedatisitas
2. Uji Multikorelasi
3. Uji Autokorelasi

C. Uji Hipotesis

1. Uji F (Silmutan)
2. Uji t (Parsial)
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.828 ^a	.685	.674	.30043	.685	62.425	3	86	.000	1.850

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,674 artinya variasi dari variabel dependen (Y) sebesar 67,4 % yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 32,6 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru dengan menghimpun data dari para responden terpilih dan diolah dengan bantuan program SPSS, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3. Model Persamaan Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.658	.234		2.813	.006					
X1	.613	.075	.662	8.210	.000	.806	.663	.497	.563	1.776
X2	.273	.090	.252	3.023	.003	.656	.310	.183	.526	1.902
X3	-.071	.046	-.099	-1.544	.126	.137	-.164	-.093	.885	1.129

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pengaruh Ability dengan kinerja karyawan.

Setelah melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil bahwa $t\text{-hitung Ability (X}_1) 8.210 > t\text{-tabel } 1,98$, dengan signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Ability berpengaruh terhadap kinerja terbukti (Ha diterima).

Pengaruh Ability dengan kinerja karyawan melalui regresi, ternyata berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Ability yang ada di dalam redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam profesi jurnalistik, kemampuan seorang karyawan sangat penting.

Bukan hanya sekedar kemampuan menulis berita, namun juga kemampuan menganalisa sebuah peristiwa, sehingga menghasilkan berita yang ditunggu-tunggu pembaca. Kondisi ini sangat relevan dengan kondisi perusahaan di mana redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru saat ini menjadi media terbesar bukan saja di Riau namun juga di Sumatera. Hal ini ditunjang dari Ability personil yang dimiliki oleh perusahaan.

Korelasinya terlihat dari jenjang pendidikan karyawan. Pada bagian sebelumnya tergambar bahwa sebagian besar karyawan yang dimiliki berpendidikan S1 dan bahkan juga telah terdapat karyawan dengan pendidikan S2. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam rekrutmen redaksi PT Riau Pos Intermedia sangat memperhatikan kemampuan seorang karyawan. Hal inilah yang mendukung hasil penelitian dengan realita yang ada di jajaran redaksi PT Riau Pos Intermedia. Dapat disimpulkan bahwa di mana semakin baik ability karyawan suatu perusahaan maka dampaknya terhadap kinerja akan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang diutarakan oleh Wirawan (2012:5) di mana menurut Wirawan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (competency atau ability). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Sementara pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang; mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Selain itu hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adietya Arie Hetami (2008) dengan judul Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada persero asuransi.

Di mana dari hasil pengujian hipotesisnya ditemukan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian peneliti lainnya yang dilakukan Tunggul Judanto (2002) dengan judul Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada Bank Danamon Semarang, dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan bukti nilai koefisien regresi sebesar 0.264 dan CR $3.164 > 2.00$ dengan taraf signifikan 0.05 (5%).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mardian Harfiah (2012) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru. Di mana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Setiap variasi peningkatan ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja didapat t-hitung motivasi kerja (X_2) $3.023 > t\text{-tabel } 1,98$ atau nilai sign = $0.003 < \alpha = 5\%$ ($0.003 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti (Ha diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Erlin Setiyoningsih (2011) dengan judul Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebesar 37,1 % dan signifikan dengan angka signifikansi $0,038 < 0,05$. Demikian juga hasil penelitian Tunggul Judanto (2002) dengan judul Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada Bank Danamon Semarang, dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel bahwa motivasi Menurut Robbins (2001:166) yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dengan adanya motivasi yang kuat dari seorang karyawan untuk bekerja memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:13) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) dan ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa :

Human performance	= Ability x Motivation
Motivation	= Attitude x Situation
Ability	= Knowledge x Skill

Dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika mampu menjaga motivasi karyawan secara terus-menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sosial, penghargaan dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang terus berkembang pesat, sehingga mampu menyamakan antara tujuan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia. Sehingga faktor motivasi sangat penting perannya dalam menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 menjelaskan pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada redaksi PT Riau Pos Intermedia memiliki t hitung sebesar -1,544 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,98 atau nilai sign = 0,126 > α = 5% (0,126 > 0,05) menyatakan H_a ditolak. Kesimpulannya bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pada redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Faktor pengembangan karir dalam penelitian ini terbukti secara partial memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada redaksi PT Riau Pos Intermedia. Dalam hal ini faktor-faktor pengembangan karir yang meliputi promosi jabatan, pengembangan dan pelatihan serta penilaian kinerja tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Dengan demikian jelas bahwa hasil di atas menerangkan bahwa tidak berpengaruhnya pengembangan karir terhadap kinerja karyawan redaksi pada PT Riau Pos Intermedia. Hasil ini sebenarnya mendekati dari konsep kinerja yang ada, dimana dari berbagai teori yang ada kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan Motivasi seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012:13), dalam konsep tersebut tidak terdapat faktor pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja sehingga hasil penelitian ini relevan dengan konsep teori.

Selain itu hasil ini sejalan dengan penelitian Jumiati Sasmita (2012) dengan judul Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil di Provinsi Riau, dimana dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Namun demikian pendapat lain juga menyatakan secara implisit seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:113) bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Hal ini diterjemahkan bahwa dukungan organisasi yang dimaksud salah satunya adalah pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan maka akan memicu semangat kerja karyawan sehingga kinerja akan meningkat. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian Mardian Harfiah (2012) tentang Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru di mana hasil yang diperoleh adalah faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan pengembangan karir secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pada saat penulis melakukan kajian penelitian, karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia tidak terlalu terobsesi dengan pengembangan karir. Memang diakui, pilihan profesi jurnalistik tidak semata-mata sebatas pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, lebih dari itu menjadi kepuasan batin tersendiri apabila dengan idealisme profesi ini mampu menyampaikan kebenaran kepada publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan setelah dilakukan melalui uji F di mana F hitung lebih besar dari F tabel maka Ability, Motivasi, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Ability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Di mana dari hasil uji statistik diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi kecil dari 0.05.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Di mana dari hasil uji statistik diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi kecil dari 0.05.

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja pada redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru. Di mana dari uji statistik diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05.

Beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan serta bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru, manajemen dapat membuat sistem yang terintegrasi untuk memantau ability, motivasi dan pengembangan karir karyawan. Sasaran yang diinginkan adalah manajemen dapat dengan mudah mengetahui sejauh mana karyawan telah memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Peran ini dapat dilakukan oleh bagian HRD dengan melakukan penilaian secara berkala. Selain itu sikap tegas dalam menerapkan reward dan punishment juga harus dapat diterapkan oleh manajemen.
2. Berkaitan dengan ability, bagian HRD PT Riau Pos Intermedia dapat lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan *1) Mampu bekerja sesuai dengan deadline yang ditetapkan, 2) Kesesuaian profesi dengan minat, 3) Stabilitas emosi dan objektivitas dalam menjalankan profesi.* Tuntutan profesi jurnalistik dan bisnis media massa adalah menjunjung tinggi azas keadilan, tidak berpihak dan menyampaikan fakta dan semua itu sudah diatur dalam kode etik jurnalistik. Di sinilah seorang wartawan dituntut objektif dalam menjalankan profesinya. Untuk itu manajemen perlu setiap saat memberikan training untuk meningkatkan kemampuan dan selalu menjunjung tinggi kode etik jurnalistik. Selain itu juga perlu melakukan monitoring secara berkala dengan mengikutsertakan tenaga jasa psikologi agar karyawan mampu menjalani profesinya dalam kondisi emosi yang stabil dan objektif. Menjadi seorang jurnalis tidak hanya sebatas menjalankan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari tapi juga punya tanggungjawab sosial, karena itu manajemen perlu memprioritaskan orang-orang yang punya kepedulian (care), kreatif, focus dan visioner dalam setiap rekrutmen karyawan redaksi. Termasuk di dalamnya, mendalami faktor minat dan bakat bagi setiap calon karyawan redaksi pada PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru.
3. Berkaitan dengan motivasi kerja karyawan sebaiknya PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru melakukan kegiatan pengembangan motivasi kerja dengan menggelar workshop dan seminar berkaitan dengan motivasi. Di samping itu juga perlu adanya counseling. Hal ini diperlukan karena dengan merasa berada pada posisi nyaman (comfort zone), seorang jurnalis kehilangan berfikir kreatif dan pikiran jauh ke depan untuk pengembangan perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen.

4. Berkaitan dengan pengembangan karir, walaupun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan hal ini sejalan dengan poin di atas di mana jurnalis tidak termotivasi untuk memperoleh jabatan tertentu namun manajemen perusahaan tetap harus memperhatikan karir mereka. Hal ini sesuai dengan yang tergambar dari jawaban responden terutama berkaitan dengan item *Atasan memberikan informasi tentang kesempatan pengembangan karir, kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan, serta item selama bekerja merasa puas dalam pengembangan karir.*

Berkaitan dengan hal ini, disarankan kepada manajemen agar memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan redaksi untuk mengikuti program peningkatan kemampuan melalui pendidikan formal dan informal dengan memberikan ransangan atau insentif dari perusahaan. Sehingga dengan demikian, karyawan redaksi juga termotivasi untuk berpacu dengan karir untuk kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adietya Arie Hetami (2008), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada persero asuransi.*
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- Budi Sastro Prawiro (2009), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PTP. Nusantara V (Persero) Pekanbaru.*
- Erlin Setiyoningsih, (2011), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator*, Tesis Pasca Sarjana Program Magister Ilmu Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- Jackson, Mathis, 2006, *Human Resource Management*, edisi kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Jumiati Sasmita (2012), *Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil di Provinsi Riau*, prosiding seminar dan konferensi nasional manajemen bisnis.
- L Daft Richard, 2013, *New Era of Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang, Marihot, 2011, *Manajemen Personalialia*, Edisi 3, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mardian Harfiah (2012), *Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.*
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

- Rivai, Veithzal 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- _____, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi Kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1&2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2006, *Perilaku Organisasi*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- _____, 2009, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- _____, 2011, *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Graha Ilmu, 2012).
- Tunggul Judanto, (2002), *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada Bank Danamon Semarang*, Tesis Pasca MM UNDIP
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Wirawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.