

ANALISIS PERENCANAAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRATANI DUA TUJUH JEMBER

Ela Fatmawati, Dr.Toni Herlambang, MM, Tatit Diansari, SE, MM

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

elaafd97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memuat tentang analisis perencanaan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Lokasi dalam penelitian ini dilaksanakan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember yang terletak Jalan Brawijaya, Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden melalui item-item kuesioner. Populasi yang digunakan peneliti sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember yang berjumlah 189 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *purposive sampling* Berdasarkan pedoman pengambilan sampel diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 65 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik perencanaan karier maka kinerja karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh akan meningkat. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh akan meningkat.

Kata Kunci: Perencanaan Karier, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study contains an analysis of career planning and work motivation on employee performance at PT Mitratani Dua Tujuh Jember. The location in this study was carried out at PT Mitratani Dua Tujuh Jember which is located on Jalan Brawijaya, Mangli, Kaliwates District, Jember Regency. The primary data sources used in this study were respondents' answers through a questionnaire item. The population used by the researcher as the object of research is all permanent employees who work at PT. Mitratani Dua Tujuh, Jember which opened 189 employees. The sampling method in this study was using purposive sampling. Based on the sampling guidelines above, the number of samples used in this study was 65 respondents. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that career planning had an effect on employee performance at PT Mitra Tani Dua Tujuh. which is indicated by a positive regression coefficient to be developed that the better the career planning of PT Mitra Tani Dua Tujuh employees will increase. Work motivation has an effect on employee performance at PT Mitra Tani Dua Tujuh. which is shown by a positive regression coefficient to develop that work motivation and employee performance of PT Mitra Tani Dua Tujuh will increase.

Keywords: career planning, work motivation, and employee permformance.



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber dayamanusia. Sumber daya manusia adalah salah satu penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Bahkan berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia secara fundamental dapat disebutkan sebagai faktor yang membangun kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang suatu pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Mangkunegara, 2009:67).

Dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola, pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pekerja yang diharapkan dapat berprestasi. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan controlling dalam manajemen perusahaan. Penilaian prestasi kerja dilakukan dengan baik dapat membantu suatu pengembangan karir, motivasi kerja karyawan dan loyalitas organisasional dari karyawan sehingga diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya. Para pekerja dapat mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh

atasan atau tim penilai. Manfaat penilaian prestasi kerja diantaranya juga adalah perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karier, promosi jabatan dan tantangan eksternal. Salah satu manfaat dari penilaian tersebut adalah untuk perencanaan karir karyawan.

Perencanaan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang di miliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Dengan perencanaan karir juga diharapkan dapat mencapai suatu kinerja yang baik oleh karyawan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di suatu organisasi atau perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karir nya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu pimpinan yang memfasilitasi perencanaan karir karyawan seyogyanya dapat memberikan jalur perencanaan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan karir karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut Robbins dan Coulter (2010:109) bahwa motivasi merupakan

proses di mana usaha seseorang diberi energy, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Pada prinsipnya seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung pada kuat atau tidaknya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang memiliki kebutuhan yang banyak, kebutuhan-kebutuhan inilah yang membangun motif yang mendasari aktifitas individu tersebut. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Melihat begitu pentingnya kontribusi dari pengembangan karir dan motivasi kerja, bagi peningkatan kinerja suatu karyawan, dengan ini dapat kita lihat bahwa kinerja adalah hal yang paling utama yang di butuhkan oleh perusahaan atas karyawannya. Dalam

rangka menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh pekerja guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi maupun perusahaan. Dalam suatu perusahaan terkadang memiliki cara yang berbeda-beda dalam pengimplementasian tentang pengembangan karir serta penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dan terkadang pelaksanaannya yang belum optimal karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berbagai alasan yang lain. Hal ini yang menyebabkan karyawan menjadi malas dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan salah satu anak perusahaan PTPN X yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. Ruang lingkup kegiatan perusahaan bergerak dalam bidang agroindustri dengan komoditi utama kedelai jepang atau edamame. PT. Mitra Tani Dua Tujuh melakukan proses produksi edamame dari penanaman edamame hingga siap dipasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan konsumen, PT. Mitra Tani Dua Tujuh membutuhkan karyawan yang adapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar

tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Tani Dua Tujuh

No	Hasil Kerja	Bobot (%) x Skor	Penilaian	Target Penilaian
1	Kualitas Kerja	0,02 x 70	14	20
2	Kuantitas Kerja	0,02 x 70	14	20
3	Keterampilan Kerja	0,02 x 70	14	20
4	Tanggung jawab	0,02 x 80	16	20
5	Kerjasama	0,02 x 75	15	20
Jumlah			73	100

Sumber: PT. Mitra Tani Dua Tujuh, 2020.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja Karyawan PT. Mitra Tani Dua Tujuh belum sepenuhnya optimal, karena target yang seharusnya didapat dari lima hasil kerja adalah 100 poin, namun hasil skor kuisioner yang di peroleh dari semua penilaian kerja yang sudah di hitung hanya mendapatkan hasil 73 poin. Bisa di lihat dari skor hasil penilaian tertinggi yaitu dari tanggung jawab sebesar 16 poin dan terendah meliputi kualiatas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja mendapatkan 14 poin.

Apabila karyawan kurang mendapat motivasi dari perusahaan maka akan mempengaruhi kinerjanya jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dan karyawan tersebut termotivasi akan berdampak baik terhadap kinerja. Selain itu, perenacaan karir yang kurang baik menyebabkan kinerja karyawan juga

menurun. Perencanaan karir yang tidak tepat dari atasan PT. Mitra Tani Dua Tujuh menyebabkan karyawan mendapatkan *jobdesk* tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

PT. Mitra Tani Dua Tujuh perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan yang telah di tentukan mampu tercapai. Motivasi dan perencanaan karier dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan motivasi dan perencanaan karier dapat membangun kepercayaan diri dari karyawan serta meningkatkan taraf hidup karyawan agar dapat mendorong semangat kerja yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karier karyawannya agar terciptanya motivasi maupun kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat dan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Oleh hal itu, PT. Mitra tani Dua Tujuh perlu melakukan pengembangan karir karyawannya sesuai dengan kemampuan kopetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk tercapainya rencana karir agar kinerja karyawan lebih baik

TINJAUAN PUSTAKA Grand Teori Kinerja

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori *Perspektif Psikologis*. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985) melalui kajiannya mengenai perilaku

organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-respon. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R. Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja. Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka disiplin kerja, motivasi dan kompensasi dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja pegawai sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu pegawai. Kinerja pegawai sebagai respon dari model S-O-R merupakan fokus kajian dari penelitian ini. Berkaitan dengan tugas pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Kajian terhadap kinerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sesuai dengan lingkup penelitian yang dilakukan dan mengacu kepada pendapat para ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Kasmir (2016), maka faktor-faktor yang dijadikan dasar kajian adalah kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Jika diaplikasikan dalam model S-O-R dari teori perspektif psikologis

sebagai teori utama maka faktor ini ditempatkan sebagai stimulus (S).

Perencanaan Karier

Perencanaan karir dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Menurut Ardana, dkk (2012:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunkan kesempatan karir yang ada.

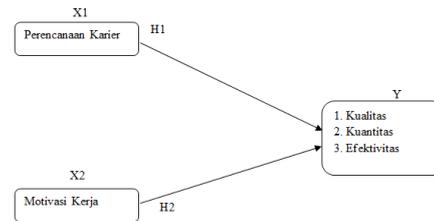
Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2012:253)

Kinerja

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Untuk dapat bersaing dengan industry sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN.

Definisi Operasional

Perencanaan Karier (X1)

Menurut Rosari (2002) perencanaan karir adalah proses yang sengaja dibuat agar individu menjadi sadar akan atribut-atribut yang berkenaan dengan karir personal (personal career related) dan serangkaian panjang tahap-tahap yang menyumbang pada pemenuhan karirnya. Dapat dikatakan juga perencanaan karir adalah proses seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran itu.

Menurut Winkel & Hastuti (2006), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan karir adalah sebagai berikut:

- Saya menyadari akan kemampuan diri dalam bidang pekerjaan saat ini
- Saya selalu termotivasi untuk mencapai kesuksesan karir dalam bidang pekerjaan ini
- Saya mendapatkan arahan mengenai peluang karir dari pihak perusahaan tempat kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:143), mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Indikatornya (Hasibuan, 2005:59):

- a. Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan memberi motivasi kerja karyawan.
- b. Saya terbantu dengan adanya pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan.
- c. Fasilitas dari perusahaan yang diterima sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Adapun indikatornya adalah:

- a. Saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Saya selalu memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.
- c. Saya menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini diselesaikan dengan memakai teknik analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif dilakukan dengan menganalisis perusahaan yang dapat diwujudkan dalam kuantitatif. Pada penelitian ini, teknik analisis kuantitatif dilaksanakan dengan mengkuantifikasi data sehingga menghasilkan informasi yang telah dikelola yang dibutuhkan dalam analisis dengan menggunakan metode statistik yang dibantu dengan program SPSS.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda. Fungsi Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan diuji. Dengan menggunakan level of signifikan sebesar 5% (Ghozali (2011)

HASIL DAN PEMBAHASAN Sejarah Perusahaan

PT. Mitra Tani Dua Tujuh didirikan pada tanggal 17 November 1994 dengan Akta Notaris Ny. Liliana Arief Gondoutomo, SH Nomor 11 di Jakarta. Akta tersebut telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan nomor 2148/A RI/IKM/1994/PNJAKSEL tanggal 20 Desember 1994, serta disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia tertanggal 23 November 1994 Nomor C2-17143.HT.01.01.TH'94. PT. Mitra Tani

Dua Tujuh diresmikan oleh Menteri Keuangan bersama Menteri Pertanian serta disaksikan oleh Menteri Koperasi dan PPK pada tanggal 26 November 1994 di Semarang. Saat ini wilayah kerja PT. Mitra Tani Dua Tujuh meliputi wilayah Kabupaten Jember dengan total luasan sebesar 1.193,6 Ha, yang terdiri atas tanaman edamame seluas 1.085,4 Ha, Okura seluas 90,9 Ha, serta Buncis seluas 17,3 Ha.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015), hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative, maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.390	.977		4.492	.000
X1	.433	.103	.494	4.211	.000
X2	.449	.115	.460	3.921	.000

Sumber: Data diolah, 2021.

motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mitra Tani Dua Tujuh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,390 + 0,433X_1 + 0,449X_2 + e$$

a. Nilai konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai positif pada konstanta sebesar 4,390 yang berarti bahwa jika nilai variabel perencanaan karier (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,390.

b. Perencanaan Karier (X_1)

Nilai koefisien dari variabel perencanaan karier adalah bernilai positif 0,433 yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel perencanaan karier akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,433

c. Motivasi Kerja (X_2)

Nilai koefisien dari variabel motivasi kerja adalah bernilai positif 0,449 yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,449.

Uji t

Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Perencanaan Karier (X_1)	4,211	1,999	0,000	H_0 ditolak
Motivasi Kerja (X_2)	3,921	1,999	0,000	H_0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.10 maka persamaan regresi yang terbentuk dari pengaruh perencanaan karier (X_1) dan

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

1. Perencanaan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil pengujian pengaruh antara variabel perencanaan karier terhadap kinerja karyawan memperoleh t hitung 4,211 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,999 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak H_1 diterima artinya perencanaan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil pengujian pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh t hitung 3,921 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,999 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak H_2 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh.

Pengaruh Perencanaan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil t hitung lebih besar dari t tabel ($4,211 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik perencanaan karier maka kinerja karyawan akan meningkat. Perencanaan karier dan pengembangan karier akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karier, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Menurut Ardana, dkk (2012:117) pengembangan karier adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karier dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karier yang ada. Sebelum para karyawan mengambil keputusan mengenai pilihan karier yang tepat untuk masa depannya, perlu adanya suatu kemantapan perencanaan karier.

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah perempuan karena *jobdesk* sesuai

dengan minat karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Salah satu tugas karyawan perempuan yakni melakukan sortasi edamame dan okura sebagai produk unggulan PT Mitra Tani Dua Tujuh yang siap ekspor ke luar negeri. Berdasarkan deskripsi variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel perencanaan karier dan kinerja karyawan memperoleh penilaian dengan kategori baik dari responden. Hal ini secara tidak langsung mengindikasikan bahwa perencanaan karier yang diupayakan PT Mitra Tani Dua Tujuh untuk karyawannya sudah baik sehingga kinerja karyawan pada perusahaan juga baik. Variabel perencanaan karier dalam penelitian ini diukur melalui tiga pernyataan, pernyataan pertama mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh menyadari akan kemampuan diri dalam bidang pekerjaan saat ini sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat. Pernyataan kedua mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh selalu termotivasi untuk mencapai kesuksesan karir dalam bidang pekerjaan ini sehingga mampu memberikan dorongan dalam bekerja secara optimal. Pernyataan ketiga mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh mendapatkan arahan mengenai peluang karir dari pihak perusahaan tempat kerja sehingga karyawan mendapatkan pengarahan untuk menyusun perencanaan karir dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie, Renaldy, Tewel, Bernhard, Sendow & Greis (2015), Ribka, Rinna Rimper (2014), Lakoy, Gainer Frisky (2013), M. Harlie (2010) serta Permatasari, Ita Rifiani (2006) yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan antara perencanaan karier terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel ($3,921 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” (Nawawi, 2006:327). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Thoha, 2012:253). Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin

mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan/instansi, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja.

Deskripsi karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia antara 31 hingga 40 tahun. Kategori usia yang sudah tidak produktif bukan berarti menunjukkan bahwa tidak ada motivasi kerja dalam diri seseorang. Bahkan dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki usia matang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena pola pikirnya yang bukan lagi sekedar untuk mencari pekerjaan namun juga untuk dapat berupaya berperan serta dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Usia tidak menjadikan seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah karena dengan dimilikinya pekerjaan yang baik oleh seseorang maka kehidupannya akan terjamin. Berdasarkan deskripsi variabel penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memperoleh penilaian dengan kategori baik dari responden. Hal ini secara tidak langsung mengindikasikan bahwa motivasi kerja pada karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh untuk karyawannya sudah baik sehingga kinerja karyawan pada perusahaan juga baik. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui

tiga pernyataan, pernyataan pertama mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh merasa pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan pada perusahaan akan memberi motivasi kerja karyawan sehingga karyawan selalu berupaya untuk menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Pernyataan kedua mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh merasa terbantu dengan adanya pelatihan yang telah dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan selalu berupaya untuk memperhatikan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan ketiga mayoritas responden menilai baik yang artinya bahwa karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh merasa dengan adanya fasilitas dari perusahaan yang diterima dapat sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan selalu berupaya untuk memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, Lengkong & Loindong (2019), Larasati, Sindi & Gilang, A (2014), Siti Noer Istiqomah, Suhartini (2015) yang membuktikan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel perencanaan karier,

motivasi kerja dan kinerja karyawan, adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain yaitu:

- a. Perencanaan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel ($4,211 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik perencanaan karier maka kinerja karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh akan meningkat.
- b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Tani Dua Tujuh dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel ($3,921 > 1,999$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan PT Mitra Tani Dua Tujuh akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan serta kesimpulan yang telah dipaparkan maka adapun saran yang diberikan antara lain yaitu:

- a. **Bagi PT Mitra Tani Dua Tujuh**
Bagi perusahaan sebaiknya terus mengupayakan perencanaan karier yang tepat bagi karyawan karena

karyawan terbukti memiliki antusias yang tinggi terhadap upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perencanaan karier yang baik dan tepat untuk karyawannya. Selain itu perusahaan juga harus lebih meningkatkan upaya-upaya yang dapat memotivasi karyawan bukan hanya untuk dapat mencapai kinerja namun juga memiliki semangat yang tinggi untuk berkontribusi atas tercapainya tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peeneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan kajian teoritis yang membahas mengenai keterkaitan antara perencanaan karier dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan guna memperluas pengkajian penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini guna mengetahui variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta
- Bruce, dkk, 2003. *Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Chen, Liu dkk. (2004). *Characterization of Substrate Materials for System-in-a Package Applications*. *Journal of Electronic Packaging*.
- Deikme, Pilatus. (2013). *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. *Jurnal Emba*, 980 - 986
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Eunike N dan Mauli S, 2020. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam*. *Jurnal Ilmiah Community Research Information Technology (CORE IT)*, 8(1).
- Erlis M.R.S., dkk, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, terminal BBM Bitung*. *Jurnal EMBA*, 3(3), 650-659.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat.
- Handoko, T. Hani.(2000). *Manajemen Personalia dan*

Sumber Daya Manusia,
(Yogyakarta: BPFPE).

Organisasi. Graha Ilmu,
Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

Kumendong, A.C., Bernhard Tewel, Joy, E.T., 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado*. Jurnal Emba, 5(2), 426-434.

Husein Umar, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press. Jogjakarta.

Imam, Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mangkunegara, A., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.

Pangarso, A. dan Susanti, P., 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9(2).

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing*

- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta. Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.
- Purba, D C, V P K Lengkong, and S Loindong. 2019. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado." *Jurnal EMBA*
- Riani, A.L. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rivai, V., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. – Ed.10, Cet13-. Jakarta: Erlangga.*
- Rona, T., dan Susi S.M., 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam*. *Jurnal DIMENSI*, 8(2), 342-359.
- Santoso. Singgih. 2010. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta STIE YPKN.
- Simamora. Bilaon. 2004. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia

- Siti N.I., Suhartini, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Siasat Bisnis, 19(1), 89-97.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Winkel, W.S & Hastuti Sri. 2006. *Bimbingan dan Konseling Di institusi Pendidikan*. Yogyakarta : Media Abadi
- Wilson Bangun, 2012 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta : Erlangga -----, 2104 “Laporan Umum Moderamen GBKP ke Sidang Kerja Sinode dan Sidang Program.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.
- 