
**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA SALAH SATU PERUSAHAAN LAYANAN KEUANGAN
MILIK NEGARA WILAYAH BANDUNG)**

**Martina Isnainan¹, Soelaiman Sukmalana², Dhea Perdana Coenraad³, Windi Matsuko
Danasasmita⁴**

STIE Pasundan, Bandung^{1,2,3,4}

E-mail: martinaisnainan@gmail.com¹, soelaiman@stiepas.ac.id², dhea@stiepas.ac.id³,
windi@stiepas.ac.id⁴

ABSTRACT

Researchers researched to determine the effect of Motivation and Career Development on Employee Performance of a financial service company in the Bandung area. Moreover, this research analyzes the factor that has the most dominant influence between Motivation and Career Development on Employee Performance of a financial service company in the Bandung area; as many as 50 employees are the object of research using a questionnaire. Based on path analysis research, the variables of Motivation and Career Development on Employee Performance of a financial service company in the Bandung area are declared valid. Therefore, the conclusions and considerations related to the research results pay attention to Motivation and Career Development to Improve Employee Performance.

The results of the study show that motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y). then Career Development (X2) significantly influences Employee Performance (Y). Therefore, motivation (X1) and Career Development (X2) have a significant effect on Employee Performance (Y). In increasing employee motivation, companies should pay more attention to employee needs and career development because it impacts employee morale by improving the policy system and paying attention to cost-effectiveness. Furthermore, when employees experience career development, it certainly makes them feel they have adequate abilities to complete their work tasks in the company. These factors affect employee motivation to be more advanced and can help improve employee performance even better.

Keywords: Motivation, Career Development, Employee Performance

ABSTRAK

Peneliti melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah

Bandung. Dan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya antara Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung, yang menjadi objek penelitian adalah sebanyak 50 orang karyawan dengan menggunakan koesioner. Berdasarkan penelitian dengan menggunakan analisis jalur, terlihat bahwa variabel Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung dinyatakan valid. Adapun kesimpulan dan mempertimbangkan sehubungan dengan hasil penelitian adalah memperhatikan Motivasi dan Pengembangan Karir guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). selanjutnya Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam meningkatkan motivasi karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dan memperhatikan pengembangan karir karena berdampak pada semangat kerja para karyawannya dengan memperbaiki sistem kebijakan serta memperhatikan efektifitas biaya. Karena ketika karyawan mengalami pengembangan karir tentu membuat karyawan merasa dirinya memiliki kemampuan yang sangat memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya diperusahaan maka faktor tersebut mempengaruhi motivasi karyawan untuk lebih maju dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

BUMN adalah badan usaha atau perusahaan yang dimiliki baik sepenuhnya, sebagian besar, dan sebagian kecil berasal dari kekayaan negara dan pemerintah memberi kontrol terhadapnya. Kewenangan pemerintah negara membentuk dan mengelola BUMN ditekankan dalam Peraturan Pemerintah UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Sejak berdiri tahun 1901 sampai dengan tahun 2020 salah satu perusahaan layanan keuangan milik negara wilayah Bandung

merupakan perusahaan yang menjalankan bisnis gadai secara monopoli. Namun saat ini persaingan di bisnis gadai menuju model persaingan sempurna. Perusahaan pesaing yang semakin berkembang tentu akan menjadi ancaman bagi salah satu perusahaan layanan keuangan milik negara wilayah Bandung yang selama ini menjadi perusahaan gadai terbesar di Indonesia.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan membutuhkan sistem yang terencana dan baik. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dapat diindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merepresentasikan kinerja karyawan masih belum optimal, dengan target perusahaan 100 % tetapi dalam pencapaiannya rata-rata hanya sekitar 78% sehingga belum mencapai target.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dapat diindikasikan bahwa Sebagian besar karyawan merepresentasikan motivasi karyawan masih belum optimal. Begitu pula dengan pengembangan karir di salah satu perusahaan layanan keuangan milik negara wilayah Bandung masih sangat minim padahal Padahal pengembangan karir sangat penting untuk karyawan sebab akan memicu motivasi yang lebih tinggi untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan. Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. (Scherrer & Preckel, 2019; Ahmed, 2019)

Untuk dapat mencapai tujuannya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Destiana, Rinawati,

Resawati & Danasasmita, (2022) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Caissar, Hardiyana, Nurhadian & Kadir (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Yang merumuskan bahwa, Human Performance (ability + motivation), Motivation (attitude + situation) dan Ability (knowledge + skill). Kinerja belum optimal diduga karena motivasi karyawan masih rendah, hal ini didukung oleh pendapat (Firmansyah, Riadi, Wawan Sam Adinata & Rochyadi Suherman, 2022; Prasetyo, Riadi, Rinawati & Resawati, 2021; Rinawati, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Selain motivasi, kinerja karyawan belum optimal diduga karena pengembangan karir Karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung tidak sesuai dengan harapan karyawan dan tidak sesuai aturan yang ada di perusahaan, seperti kenaikan jabatan, pelatihan, dan lain sebagainya. (Guan, Arthur,

Khapova, Hall, & Lord, 2019; Dubbelt, Demerouti & Rispens, 2019; Jiang, Newman, Le, Presbitero & Zheng, 2019)

Berdasarkan fenomena-fenomena dan kajian empiris yang diuraikan dalam latar belakang maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan pengembangan karir pada salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Besarnya pengaruh motivasi dan pengembangan karir pada salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu sebuah metode dalam hasil penelitiannya diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya dan menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka).

Penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana motivasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal yang lain sudah

disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.”

Metode verifikatif merupakan metode menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data dilapangan. Dalam penelitian ini, penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji keberhasilan penelitian lain.

Dalam analisis verifikatif cara atau statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Sedangkan, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Secara garis besar sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah jumlah populasi karyawan salah satu perusahaan layanan keuangan wilayah Bandung berjumlah Dalam penelitian ini, populasinya yang diambil berjumlah 50 orang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Dari hasil persepsi karyawan dengan karakteristik responden, menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan dengan rentang usia 31-40 tahun dan lama bekerja selama 6-10 tahun karena usia karyawan yang umumnya produktif diharapkan memiliki kemampuan kerja yang baik, hal ini dikarenakan dengan bertambahnya usia karyawan maka pengalaman kerja karyawan turut semakin bertambah diiringi kemampuan kerja yang semakin meningkat. Tingkat Pendidikan responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

X1		X2		Y	
Ite m	Korela si	Ite m	Korela si	Ite m	Korela si
1	0.544	1	0.384	1	0.342
2	0.353	2	0.429	2	0.343
3	0.564	3	0.407	3	0.344
4	0.453	4	0.360	4	0.444
5	0.543	5	0.469	5	0.614
6	0.788	6	0.416	6	0.391
7	0.445	7	0.353	7	0.342
8	0.496	8	0.411	8	0.484
9	0.776	9	0.450	9	0.350
10	0.577	10	0.378	10	0.586
11	0.437	11	0.386	11	0.404
12	0.668	12	0.387	12	0.475
13	0.339	13	0.371	13	0.442
14	0.437	14	0.351	14	0.368
15	0.503	15	0.401	15	0.553
		16	0.407	16	0.456
		17	0.349		

		18	0.424		
		19	0.356		
Reliability					
	Cronbach Alpha				
X1	0,869				
X2	0,817				
Y	0,822				

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui distribusi frekuensi memperlihatkan bahwa variabel Motivasi (X1) yang terdiri dari 15 item pernyataan, variabel Pengembangan Karir (X2) yang terdiri dari 19 item pernyataan dan variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 16 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai validitas di atas 0,300 dan uji reliabilitas di atas 0,700.

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R Kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar 0,704 atau 70,4% dan besaran epsilon adalah $\epsilon = 0,296$ atau 29,6% yaitu seperti lingkungan kerja atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Menurut Afiyati (2019); Arismunandar & Khair (2020); Jannah, Fitria & Hadiat (2021) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberikan kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif. Oleh karena itu perlu diadakannya kemampuan dan keahlian

yang dimiliki sehingga mengakibatkan pengembangan karir bagi karyawan tersebut.

Motivasi pada karyawan dinilai cukup penting apalagi untuk menunjang pengembangan karir pada karyawan diri itu sendiri. (Manik & Sidharta, 2017) Ketika seorang karyawan memiliki motivasi pada dirinya, kinerja seorang karyawan otomatis akan meningkat dan memberi pengaruh baik pada perusahaan dan karyawannya. Apalagi jika seorang karyawan ingin mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik lagi, motivasi dan kinerja merupakan kunci utamanya.

Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Foster & Sidharta, 2019; Manik & Sidharta, 2017; Machmud & Sidharta, 2021) Baik tidaknya karyawan dalam mengembangkan karirnya akan berdampak terhadap kinerjanya. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaan dan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. (Guan, Arthur, Khapova, Hall, & Lord, 2019; Suryadana & Sidharta, 2019; Hersona & Sidharta, 2017; Dubbelt, Demerouti & Rispens, 2019; Jiang, Newman, Le, Presbitero & Zheng, 2019)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut maka itu diperlukan motivasi kerja yang baik agar dapat tersalurkan dan mendukung perilaku manusia agar lebih giat bekerja serta antusias mencapai hasil yang optimal. Selain itu diperlukan pengembangan karir pada seorang karyawan untuk mempersiapkan kemajuan jalur karir yang direncanakan dengan harapan dapat meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan, perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dengan insentif dilihat dari hasil kerja para karyawannya sehingga membuat karyawan termotivasi kemudian hasilnya akan melakukan pekerjaan yang mengesankan, dengan cara mengalokasikan guna membahas persoalan permasalahan, meningkatkan fasilitas yang mendukung untuk pekerjaan serta memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang rajin, giat dan berprestasi sebagai apresiasi kepada karyawan. Cara ini bisa membangkitkan semangat para karyawan agar dapat menorehkan prestasi terbaik bagi perusahaan, mempererat hubungan dengan sesama rekan kerja agar merasa nyaman dan meningkatkan

loyalitas dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dengan cepat bisa tercapai.

Peningkatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan karyawannya seperti meningkatkan divisi internal dan eksternal program pelatihan dan memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat bertambah dari waktu ke waktu sehingga berpengaruh pada karir.

Peningkatan motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya, disamping motivasi pengembangan karir perlu diperhatikan, pengembangan karir juga berdampak pada semangat kerja para karyawannya dengan cara mengkaji ulang peraturan yang lebih jelas dengan memperbaiki sistem dan kebijakan serta memperhatikan efektifitas biaya, keadilan internal dan eksternal guna tercapainya tujuan perusahaan. Karena ketika karyawan mengalami pengembangan karir tentu membuat karyawan merasa dirinya memiliki kemampuan yang sangat memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya diperusahaan dan lebih diakui atau di hormati oleh sesama rekan kerjanya maka faktor tersebut mempengaruhi motivasi karyawan untuk lebih maju dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

REFERENSI

- Afiyati, E. M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Ahmed, N. O. A. (2019). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Caissar, C. ., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F. ., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Destiana, S. R. ., Rinawati, N. ., Resawati, R., & Danasasmita, W. M. . (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai: Survey pada salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung. *Acman:*

- Accounting and Management Journal, 2(1), 76–86. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.31>
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Diandra Kreatif.*
- Firmansyah, D., Riadi, F., Wawan Sam Adinata, U., & Rochyadi Suherman, A. (2022). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA GURU: (STUDI KASUS PADA SALAH SATU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KOTA BANDUNG). *Majalah Bisnis & iptek*, 15(2), 129–143. <https://doi.org/10.55208/bistek.v15i2.270>
- Guan, Y., Arthur, M. B., Khapova, S. N., Hall, R. J., & Lord, R. G. (2019). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 390-402.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Jannah, A. J., Fitria, B. T. ., & Hadiat, E. . (2021). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIER, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA CIMAHI. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 8(2). Retrieved from <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/67>
- Jiang, Z., Newman, A., Le, H., Presbitero, A., & Zheng, C. (2019). Career exploration: A review and future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 338-356.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2021). Working Condition On Employee Quality Of Life Outcome: Perspectives From Pandemic COVID-19. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 37(6), 217-224.
- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The impact of motivation, ability, role perception on employee performance and situational factor as moderating variable of public agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65-73.
- Prasetyo, E. ., Riadi, F. ., Rinawati, N. ., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman:*

Accounting and Management Journal, 1(2),
61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Rinawati, N. . (2016). PENGARUH
KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT MBK WILAYAH BANDUNG.
Majalah Bisnis & IPTEK, 9(1). Diambil
dari
[https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/a
rticle/view/69](https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/69)

Scherrer, V., & Preckel, F. (2019). Development
of motivational variables and self-esteem
during the school career: A meta-analysis of
longitudinal studies. *Review of Educational
Research*, 89(2), 211-258.

Suryadana, M. L., & Sidharta, I.
(2019). *Manajemen sumber daya manusia
industri hospitality: Diandra Kreatif*. Diandra
Kreatif.