

# **PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur)**

Oleh: Yuyuk Liana<sup>\*)</sup>

Abstrak

Perusahaan yang kondusif, akan tumbuh dan berkembang dengan menitik beratkan pada sumber daya manusianya dengan harapan agar dapat menjalankan fungsi dari keberadaan sumber daya manusianya tersebut secara optimal. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji pengaruh secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan? (2) Untuk menguji pengaruh secara simultan antara kompetensi, pengembangan karir karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?. Populasi dalam penelitian ini pegawai negeri sipil yang ada di Lingkungan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur sebanyak 171 pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 77 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan dan parsial antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Delanjutnya yang mempunyai pengaruh yang paling besar adalah variabel kompetensi yaitu sebesar 0.484.

Kata Kunci: kompetensi, karir, motivasi kerja

*Abstract*

*A conducive company will grow and develop by focusing on its human resources in the hope of optimally carrying out the function of its human resources. The objectives in this study are: (1) To examine the simultaneous effect between competence, employee career development and work motivation on employee performance? (2) To examine the simultaneous effect between competence, employee career development and work motivation on employee performance? The population in this study were civil servants in the Environment Research Center for Sweetener Crops and East Java Fiber as many as 171 employees. While the sample used in the study was 77 people. The results of the study show that there is a significant and simultaneous influence between competencies, career development and work motivation on employee performance. Furthermore, which has the greatest influence is the competence variable that is equal to 0.484.*

*Keywords: competence, career, work motivation*

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi/perusahaan. Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi pada saat ini yang semakin pesat, maka diperlukan skill dari karyawan yang tangguh. Perusahaan yang

kondusif, akan tumbuh dan berkembang dengan menitik beratkan pada sumber daya manusianya dengan harapan agar dapat menjalankan fungsi dari keberadaan sumber daya manusianya tersebut secara optimal. Pihak manajemen juga harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan Kompetensi merupa

---

<sup>\*)</sup> Yuyuk Liana, adalah Dosen STIE Malangkeccwara Malang

kan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap hasil kerjanya.

Pengembangan karir karyawan dalam organisasi/perusahaan adalah memegang peranan penting bagi kemajuan karir karyawan dalam organisasi. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Bagi karyawan, pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Pemberian motivasi kerja bagi karyawan dari perusahaan merupakan hal yang tidak kalah penting dalam organisasi / perusahaan. Dengan adanya kemauan yang tinggi dari diri karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan / organisasi. Untuk itu pimpinan perusahaan / organisasi dapat memberikan berbagai ketrampilan atau pelatihan yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam organisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh secara simultan Antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (2) untuk mengetahui pengaruh secara parsial Antara kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1.Kompetensi**

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2010) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. kompetensi adalah merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang sehingga dapat membedakan antara hasil kerja dari satu individu terhadap individu lainnya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Zwell dalam Wibowo (2010) adalah sebagai berikut: (1) Keyakinan dan Nilai-Nilai (2) Keterampilan (3) Pengalaman (4) Karakteristik Kepribadian (5) Motivasi (6) Isu Emosional (7) Kemampuan Intelektual dan (8) Budaya Organisasi.

### **2.2.Pengembangan Karir**

Pengertian pengembangan karir menurut pernyataan dari Sunyoto (2002) menyatakan bahwa pengembangan karir pengembangan karir adalah salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja pegawai (*performance appraisal*). Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang

tersedia di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

Selanjutnya bentuk pengembangan karir dalam organisasi akan berbeda-beda tergantung pada kebijakan dari organisasi itu sendiri dalam menerapkan sistem yang berkaitan dengan karir dari karyawannya tersebut. Namun pada umumnya pengembangan karir dilakukan melalui (1) Pendidikan dan pelatihan, (2) promosi, demosi, serta (3) rotasi jabatan (Nitisemito, 2001). Sedangkan Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir karyawan menurut pendapat dari Siagian (2007) adalah sebagai berikut: (a) Prestasi kerja yang memuaskan (b) Pengenalan oleh pihak lain (c) Kesetiaan pada organisasi (d) Pembimbing dan sponsor dan (e) Peluang untuk tumbuh.

### **2.3.Motivasi Kerja**

Pengertian dari motivasi kerja menurut Wibowo (2010) adalah merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Selanjutnya menurut pernyataan dari Hasibuan (1999) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. (2)

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan. (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan. (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. (8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. (9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Sedangkan menurut Saydam(2000) menyatakan bahwa tujuan dari motivasi kerja antara lain: (a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja (c) Meningkatkan disiplin kerja (d) Meningkatkan prestasi kerja (e) Meningkatkan rasa tanggung jawab (f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan (g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

### **3. Metodologi Penelitian**

#### **3.1. Peubah dan Pengukuran**

Peubah dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu: (1) Kompetensi yang terdiri dari item-item: (a) Pengetahuan (b) Ketrampilan dan sikap dalam memecahkan masalah dan (c) Skill. (2) Pengembangan karir yang meliputi: (a) Pendidikan dan pelatihan (b) Promosi dan (c) Peluang untuk tumbuh. (3) Motivasi kerja yang meliputi: (a) Rasa tanggung jawab (b) Loyalitas karyawan dan (c) Semangat dan gairah kerja. Sedangkan peubah terikatnya adalah kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (a) Inisiatif (b) Kecepatan kerja dan (c) Keakuratan kerja

### **3.2.Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Lingkungan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Jawa Timur sebanyak 171 pegawai. bahwa “untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila lebih dari 100 maka dapat diambil 10-20% , 20 – 25% atau lebih dari jumlah populasi yang ada Jadi 45% dari jumlah seluruh populasi sebesar 171 pegawai diperoleh hasil sampel sebanyak 76.95 pegawai dibulatkan menjadi 77 pegawai.

### **3.4.Metode Analisis**

Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan alat uji analisis regresi berganda

## **4.Hasil Penelitian dan Bahasan**

### **4.1.Analisa Data**

Pengujian Hipotesis I

Hipotesis I: diduga kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut maka dapat dilihat koefisien korelasi (R) = 0,825 yang berarti peubah bebas kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan peubah terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 0,825. Dikatakan sangat erat karena koefisien R relatif besar atau mendekati 1.

Selain koefisien R dari tabel diatas juga diperoleh nilai probabilitas yaitu sebesar 0,000. Ini berarti peubah bebas kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai hubungan yang sangat bermakna dengan peubah terikat kinerja karyawan (Y) yang menghasilkan keputusan terhadap Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, hipotesis I dapat dibuktikan kebenarannya.

Dilihat dari hasil  $R^2$  (*Ajudjsted R Square*) yaitu sebesar 0,680 berarti bahwa besarnya sumbangan (proporsi) peubah bebas kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), motivasi kerja (X3) terhadap peubah terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 68.0 % dimana 32% dipengaruhi oleh peubah lain yang tidak diteliti.

Pengujian HIpotesis II

Hipotesis II: diduga kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis ke II maka dapat dilihat pada table di bawah ini:

- Koefisien regresi pada tabel diatas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.026 + 0,484X_1 + 0,230X_2 + 0,264X_3$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0.026 menunjukkan besarnya nilai Y apabila peubah X1, X2, dan X3 sama dengan 0. Artinya jika tidak adanya perubahan (peningkatan/penurunan) kompetensi,

pengembangan karir dan motivasi kerja maka kinerja karyawan sebesar 0.026

- Koefisien regresi peubah lingkungan ( $b_{x1}$ ) sebesar 0,484 artinya apabila terjadi perubahan (peningkatan/penurunan) peubah kompetensi ( $X_1$ ) satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan/penurunan) peubah kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,484 satuan. Perubahan yang terjadi tersebut bermakna karena probabilitas 0,000.

- Koefisien regresi peubah pengembangan karir ( $b_{x2}$ ) sebesar 0,230 artinya apabila terjadi perubahan (peningkatan/penurunan) peubah pengembangan karir ( $X_2$ ) satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan/penurunan) peubah kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,230 satuan. Perubahan yang terjadi tersebut bermakna karena pada probabilitas 0,049.

Koefisien regresi peubah motivasi berwirausaha ( $b_{x3}$ ) sebesar 0,264 artinya apabila terjadi perubahan (peningkatan/penurunan) peubah motivasi kerja ( $X_3$ ) satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (peningkatan/penurunan) peubah kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,264 satuan. Perubahan yang terjadi tersebut bermakna karena pada probabilitas 0,013.

- Dari uraian koefisien regresi dan uji t dapat disimpulkan bahwa masing-masing peubah bebas memiliki pengaruh bermakna terhadap peubah terikat. Dengan demikian hipotesis II dapat diterima. Dari koefisien regresi masing-masing peubah bebas, ternyata peubah kompetensi ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,484 sehingga peubah

kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap peubah terikat.

#### 4.2.Pembahasan

Untuk menumbuhkan kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan, maka faktor kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka akan memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan masalah dengan cepat, mempunyai inovasi dan kreatifitas dalam mengembangkan skill yang dimilikinya selain itu juga memiliki inisiatif yang tinggi. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi juga diukur semakin bertambahnya pengetahuan dan ketrampilan dan semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik (Afriska 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki individu yang semakin baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afriska (2017) dan Shaputra & Hendriani, (2015). Sedangkan pengembangan karir karyawan dalam organisasi / perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting bagi individu karena dengan semakin berkembangnya karir seseorang maka menunjukkan kualitas atau kemampuan dari karyawan tersebut. Untuk itu individu harus terus meningkatkan kualitas diri agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Jadi pengembangan karir merupakan upaya seorang karyawan untuk mencapai posisi terbaiknya selama bekerja pada suatu instansi tersebut. Selain itu sistem karir yang baik dalam organisasi/perusahaan serta dijalankan dengan

objektif maka akan menunjukkan peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan semakin meningkatnya kemampuan karir seseorang dalam organisasi/perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afrida (2017) dan Muhammad (2015), sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja sehingga dapat bekerja secara efektif dan menyelesaikan semua tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Faktor loyalitas juga merupakan unsur penting bagi motivasi kerja, karena dengan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan terselesaikan dengan baik dan karyawan akan semakin produktif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan dan senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afrida (2017) dan Larasati (2014)

Selanjutnya Kompetensi, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki seseorang maka akan semakin menunjukkan kemampuan yang dimiliki, wawasan dan pengetahuan bagi karyawan semakin berkembang sesuai yang diharapkan sehingga jenjang karir karyawan juga semakin meningkat serta berkembang sesuai dengan berjalanya waktu dan posisi atau jabatan juga akan semakin meningkat. Hal ini juga didorong oleh kemauan

yang keras dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Dengan adanya motivasi akan mengarahkan seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang optimal. Dimana hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan/organisasi. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Afrida (2017).

## **5. Daftar Rujukan**

- Afriska Tri, 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*
- Danang Sunyoto. 2002. *Dasar-dasar Manajemen SDM*. Bandung: Rosdakarya
- Hasibuan, SP. Malayu, 1999. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Akara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Larasati, Sindi .2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara, *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol V, No 3 , Desember 2014
- Megita, Candra. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai*. Vol.4, No.1, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id> , diakses 25 Oktober 2016)
- Muhammad Burlian, 2015. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Ikan Polonia Medan*
- Nitisemito, 2001. *Personnel Management*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Saydam Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (suatu Pendekatan Mikro)*, Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Shaputra, Angga Rahyu & Hendriani, Susi. Pengaruh Kompetensi, Komitmen, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tepak*
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

