

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA SERTA
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BRIDGESTONE SUMATRARUBBER
ESTATE DOLOK MERANGIR**

Aisyah Turrodhiyah¹, Sukarsih², Nur'Ainun³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679
Email : AisyahTurrodhiyah99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak pengembangan karier, motivasi kerja & kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Sampel pada survei ini meliputi seluruh karyawan (hingga 50) pada Departemen / HO Kantor Pusat PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate. Meskipun survei ini memakai data primer, metode survei meliputi 2 variabel: variabel terikat (pengembangan profesional, motivasi kerja, kemampuan) & variabel bebas (kinerja karyawan). Metode analisis data yang dipakai merupakan analisis deskriptif, pengujian hipotesis klasik, & analisis regresi linier berganda. Skor pengembangan karier, motivasi kerja, & tes kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel pengembangan karier (X1) adalah sebesar $2.418 < t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.020 < 0.05$, variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar $2.481 > t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.017 < 0.05$. Sedangkan variabel kompetensi atau (X3) adalah sebesar $3.609 > t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Sedangkan secara simultan baik itu pengembangan karier (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Merangir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung pengembangan karier, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 12.004 sedangkan F tabel sebesar 2.57 ($12.004 > 2.57$) dengan signifikansi sebesar 0.000.

Kata kunci : Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

Diterima : 2 Februari 2022 Direvisi : 5 Februari 2022 Disetujui : 8 Februari 2022

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saat ini dunia menghadapi era globalisasi, persaingan akan semakin ketat, dan terutama dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan perusahaan juga dapat dilihat dari hasil kerja para karyawannya. Efektivitas karyawan berkaitan langsung dengan perkembangan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria kinerja lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain pengembangan karier, motivasi kerja dan kemampuan. Kemampuan seorang karyawan dan tingkat pendidikan yang rendah juga dapat menyebabkan masalah dalam



pengembangan karier seorang karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi, perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka. Mencapai tujuan perusahaan membutuhkan motivasi karyawan, seperti memberikan mereka penghargaan seperti promosi, insentif, dan manfaat lainnya. Kompetensi yang lebih tinggi akan semakin meningkatkan kapabilitas pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari apa yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar moral dan etika. Adapun yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, Kondisi Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Tenaga Kerja. Dan yang menjadi indikator kinerja pegawai adalah: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melakukan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

2.2 Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah tugas setiap karyawan atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam Menyediakan dan meningkatkan kompetensi/keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama organisasi. Adapun yang menjadi faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah hubungan pegawai dan organisasi, ukuran organisasi, personalia karyawan, faktor eksternal, politik dalam organisasi, jumlah karyawan dan ukuran organisasi. Dan adapun indikator pengembangan karier yaitu perencanaan karier, tanggung jawab, pengembangan karier yang dilakukan oleh departemen SDM dan peran umpan balik bagi kinerja.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Adapun yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah

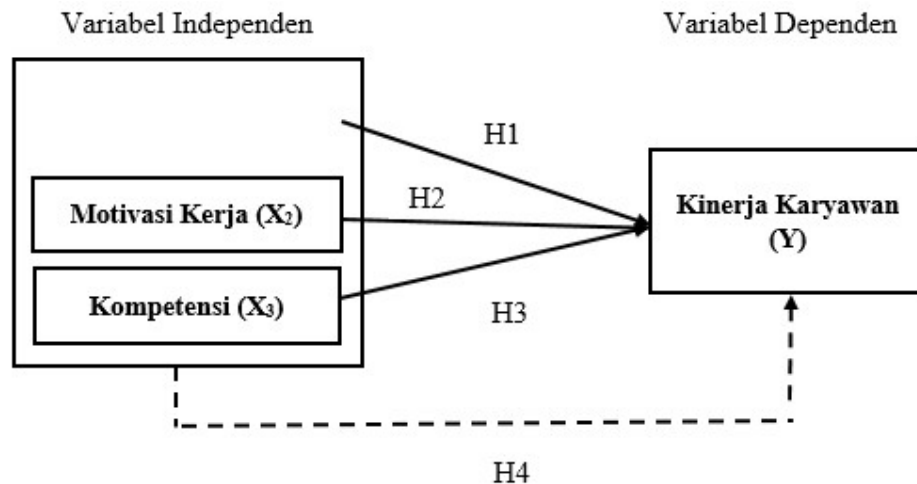
1. Faktor individual, yang termasuk faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan, tujuan tujuan, sikap, dan kemampuan kemampuan
2. Faktor organisasi, yaitu faktor yang muncul dari organisasi, antara lain gaji atau upah, keamanan kerja, rekan kerja, supervisor, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dan indikator motivasi kerja adalah motivasi pencapaian tujuan, semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab dan hubungan interpersonal.

2.4 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki manfaat berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterampilan kemampuan individu meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, ciri-ciri kepribadian, motivasi, masalah emosional, budaya organisasi. Dan ada lima metrik yang

mengukur kemampuan (harga diri). Yaitu, keterampilan, pengetahuan, peran sosial, harga diri, dan sikap.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3 Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT *Bridgestone Sumatra Rubber Estate* Dolok Merangir pada divisi *Head Office* dengan jumlah populasi 50 karyawan. Dikarenakan populasi berjumlah 50 karyawan, maka dari itu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

4 Metode Analisis

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas 1 (Pengembangan Karier)

X_2 : Variabel bebas 2 (Motivasi Kerja)

X_3 : Variabel bebas 3 (Kompetensi)

Y : Kinerja Karyawan

5 Hasil Pembahasan

5.1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.1	0.343	0.2787	Valid
Pengembangan Karier	X1.2	0.507	0.2787	Valid
	X1.3	0.738	0.2787	Valid
(X1)	X1.4	0.713	0.2787	Valid
	X1.5	0.694	0.2787	Valid
	X1.6	0.300	0.2787	Valid

	X2.1	0.735	0.2787	Valid
Motivasi	X2.2	0.640	0.2787	Valid
Kerja	X2.3	0.729	0.2787	Valid
(X2)	X2.4	0.514	0.2787	Valid
	X2.5	0.693	0.2787	Valid
	X2.6	0.502	0.2787	Valid
	X3.1	0.577	0.2787	Valid
	X3.2	0.564	0.2787	Valid
Kompetensi	X3.3	0.735	0.2787	Valid
(X3)	X3.4	0.776	0.2787	Valid
	X3.5	0.642	0.2787	Valid
	X3.6	0.480	0.2787	Valid
	Y1	0.650	0.2787	Valid
Kinerja	Y2	0.707	0.2787	Valid
Karyawan	Y3	0.830	0.2787	Valid
(Y)	Y4	0.823	0.2787	Valid
	Y5	0.757	0.2787	Valid
	Y6	0.732	0.2787	Valid

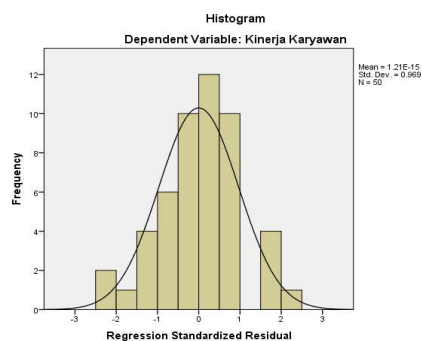
Pada hasil uji validitas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r_{tabel} yang artinya seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid.

5.2 Uji Reliabilitas

c	
Cronbach's Alpha	N of Items
.691	24

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka seluruh instrumen dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel

5.3 Uji Normalitas



Gambar 2 Grafik Normal

Pada gambar grafik histogram terlihat bahwa variabel bedistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak bergeser ke kiri atau ke kanan.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45607698
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.075
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0.05.

5.3 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.395	3.305	
	Pengembangan Karir	.256	.106	.355
	Motivasi Kerja	.371	.150	.398
	Kompetensi	.520	.144	.519

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Bentuk model regresi linear berganda ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 9.395 + 0.256 X_1 + 0.371 X_2 + 0.520 X_3 + e$$

6 Kesimpulan

Hasil pengujian pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT *Bridgestone Sumatra Rubber Estate* Dolok Merangir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (X_1) adalah sebesar $2.418 < t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.020 < 0.05$, variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar $2.481 > t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.017 < 0.05$. Sedangkan variabel kompetensi atau (X_3) adalah sebesar $3.609 > t_{tabel} 2.013$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Sedangkan secara simultan baik itu pengembangan karir (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan PT *Bridgestone Sumatra Rubber Estate* Dolok Merangir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} pengembangan karir, motivasi kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 12.004 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.57 ($12.004 > 2.57$) dengan signifikan sebesar 0.000.

Referensi :

- [1] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator* . Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* – Cetakan kesatu. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [3] Busro M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [4] Rinaldi, 2015, Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Dan Kompensasi Rugi Fiskal Terhadap Tax Avoidance (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2010-2013), *SNEMA 2015 Padang*.
- [5] Susetyorini, Abdul Rahman. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Medistrindo di Surabaya *Jurnal Ilmiah fakultas Ekonomi* : Vol. 7, No. 1 Tahun 2018.
- [6] Novitasari, Dian. 2017. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*.
- [7] Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Wibowa. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.