



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BINA BUANA SEMESTA**

Rosmala Dewi

Email: rosmala_dewi@gmail.com

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Meslo Pardede

Email: meslo@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract : *The purpose of this study was to determine the effect of job ability, motivation, and career advancement on the performance of employees of PT. Bina Buana Semesta partially and simultaneously. Causal research methods. The sample in this study was PT. Bina Buana Semesta with 80 respondents. The data used are primary data. The data collection method uses a questionnaire. Analysis of the data used is quantitative using SPSS version 23. The results of this study partially indicate that job ability and career development significantly influence employee performance. While motivation does not significantly influence employee performance.*

Keywords: *Job Ability, Motivation, Career Development, Employee Performance*

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta secara parsial dan simultan. Metode penelitian Kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah PT Bina Buana Semesta dengan responden sebanyak 80 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas pelayanan kerjanya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Karyawan inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Landasan Teori

Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang di miliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang dimiliki oleh seorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya dari buku Kasmir (2016). Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Motivasi

Sutrisno (2017) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2017:93) juga mengemukakan "Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Sementara menurut Siagian (2015), mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengembangan Karier

Tidak semua karyawan memiliki perencanaan karier yang jelas dan tertulis. Begitu pula yang terjadi pada perusahaan. Akibatnya tidak jarang para karyawan melakukan protes kepada perusahaan tentang masa depan kariernya yang tidak jelas. Ketidaktahuan batasan tentang karier dengan segala aturannya menambah permasalahan ketidak-puasan di antara karyawan. Kalau hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan timbul suasana kerja yang tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Zainal dkk (2015:309) mengemukakan “Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Menurut Neolaka (2014:2) “Metode adalah suatu prosedur atau cara mengetahui sesuatu dan mempunyai langkah yang sistematis”. Metode menurut bahasa Yunani adalah cara atau jalan. Sehubungan dengan metode ilmiah, metode menyangkut cara kerja untuk memakai objek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan. Metode juga berarti cara yang akan ditempuh untuk mendalami studi. Bahri (2018:2) menyatakan bahwa “Metode penelitian adalah bagian dari metodologi penelitian yang secara khusus mendeskripsikan tentang teknik pengumpulan data dan analisis data.

Definisi Variabel

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Bahri (2018:130) “Variabel bebas merupakan tipe variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain”. Keberadaan variabel bebas tidak bergantung pada adanya variabel lain atau bebas dari ada atau tidaknya variabel lain. Pada penelitian ini yang termasuk variabel bebas (X) adalah pengaruh kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan pengembangan karier (X3).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Bahri (2018:132) “Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dinamakan variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain, yaitu dipengaruhi variabel bebas. Pada penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Menurut Sekaran dan Bougie dalam (Bahri, 2018:49) “Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dan selanjutnya peneliti ingin menginvestigasi dan membuat opini. Sujarweni (2016:4) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Sugiyono (2018:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Buana Semesta sebanyak 100 Orang.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Sampel akan diambil jika peneliti tidak sanggup untuk melakukan penelitian dengan mengambil data langsung dari populasi. Menurut Furhan (2005) dalam (Bahri, 2018:51) “Sampel merupakan sebagian dari populasi, atau kelompok kecil yang diamati. Neolaka (2014:42) mengatakan bahwa “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian, sampel atau juga sering disebut contoh adalah wakil dari populasi yang ciri-cirinya akan diungkapkan dan akan digunakan untuk menaksir populasi”. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan random sampling yaitu. Pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden dari populasi sebanyak 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini untuk mengungkap atau menjangkau informasi dari responden sesuai lingkup penelitian”. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi *independent variable* dengan *dependent variable* melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi sederhana dan *multiple-regression analysis*. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam pengamatan dan penganalisaan serta pengukuran normalitas, setiap faktor akan dilihat hubungan melalui korelasi sederhana. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang *multiple*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Deskriptif, Uji Kualitas data (Uji validitas dan Uji reliabilitas), Analisis Regresi Linear berganda yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Hipotesis (Uji Signifikansi t dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi.

Analisis dan Pembahasan

Objek penelitian dilakukan pada seluruh karyawan yang bekerja di PT Bina Buana Semesta, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan September 2019. Kuisisioner yang diterima dengan baik dan diisi dengan lengkap yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dalam penelitian ini dinyatakan valid nilai r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. dari keseluruhan data dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian untuk pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar 17,539 dimana nilai $17,539 > 1,99167$ sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y). Peneliti ini sejalan dengan oleh Sinuhaji (2014) menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepribadian, kemampuan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing, secara parsial hanya variabel kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, sedangkan variabel kepribadian dan motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Catur Karya Sentosa Medan dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -1,292 dimana nilai $-1,292 < 1,99167$ dan nilai signifikan 0,200 dimana nilai $0,200 > 0,05$ sehingga H_0 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi (2009) yang menunjukkan bahwa dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 100 orang yang terdiri dari karyawan outsourcing dalam semua bagian perusahaan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program AMOS 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Lebih lanjut, variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, hubungan antara komitmen organisasional tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian untuk pengaruh variabel pengembangan karier (X3) dihasilkan nilai t hitung sebesar 4,921 dimana nilai $4,921 > 1,99167$ dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musa (2009) membuktikan bahwa ada pengaruh positif pengembangan karier, motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap intensi kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $(157,544) > F$ tabel $(2,72)$ dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $(0,000) < \alpha$ signifikan $0,05$

maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y). Peneliti menyimpulkan bahwa hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto (2015) yang menunjukkan pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan jumatono karanganyar dan dalam penelitian yang dilakukan kali ini peneliti mampu membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel kemampuan kerja (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel pengembangan karier (X3) secara bersama sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai t hitung sebesar $17,539 >$ nilai t tabel $1,99167$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai t hitung sebesar $-1,292 < 1,99167$ dan nilai signifikan $0,200 > 0,05$.
3. Pengembangan Karier (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dimana nilai t hitung sebesar $4,921 > 1,99167$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil uji F untuk Variabel Kemampuan kerja (X1), motivasi (X2), dan Pengembangan Karier (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan F hitung sebesar $157,544 >$ F tabel $(2,72)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan untuk koefisien determinasi dilihat dari angka pada Adjusted R Square sebesar $0,856$, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar $85,6\%$ terhadap variabel terikat kinerja karyawan dan sisanya $14,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan yang saering dilakukan sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan yakni melalui pemberian insentif kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Ada beberapa hal yang dapat membuat pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pemberian coaching, pelatihan dan pengembangan skill, pemberdayaan SDM, partisipasi, dan delegasi. Pemberian pelatihan dan pengembangan pada karyawan baru melalui on the job training di PT. Bina Buana Semesta memberikan wadah bagi karyawan baru untuk mengembangkan skillnya.
4. Disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan dapat memberikan insentif-insentif kepada karyawan guna dapat memberikan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan di waktu yang akan datang dapat lebih meningkat.

Daftar Pustaka

- Athoillah, Anton. 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Pustaka Setia. Bandung.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi. Malang.
- Bambang, Wahyudi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-14. Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2018. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo. Depok.
- Manullang. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan ke-17. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian dan Statistik*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurjanah. 2015. *Manajemen Bencana*. Alfabeta. Bandung
- Pamela, A. O. & Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya. A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country. *Journal of Human Resource Studies* 5
- Purwanto, Ngalim. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Raharjo, Paramita & Warso. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management*. Vol.2 No.2.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2018. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang
- Saefullah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Sarjono, Haryadi, dan Julianita. 2015. *Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta