

Analisis Perencanaan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitratani Dua Tujuh Jember

Tatit Diansari Reskiputri^{1*}, Ela Fatmawati²

¹Universitas Muhammadiyah Jember

¹tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, ²elaafd97@gmail.com

Diterima: 14 April 2022 | Disetujui: 17 Juni 2022 | Dipublikasikan: 29 Juni 2022

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 *randoms 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: Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; dan Perencanaan Karier.

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 random 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: *employee performance; work motivation and career planning.*

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, 2017).

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. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu pimpinan yang memfasilitasi perencanaan karir karyawan

seharusnya 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 meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut (Robbins, 2010) bahwa motivasi merupakan proses di mana usaha seseorang diberi energi, 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 dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan perusahaan tercapai, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik. 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, perencanaan 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 karier karyawannya sesuai dengan kemampuan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk tercapainya rencana karir agar kinerja karyawan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Perencanaan Karier (X1)

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, 2016), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan karir adalah sebagai berikut:

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

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) 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 :

- 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 (Schuyt, 2017) Kinerja

merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurunwaktu tertentu dan dapat diukur. Adapun indikatornya adalah:

- a. Saya selalu memperhatikan kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Saya selalu memperhatikan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan.

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, 2016).

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2015), hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2,...Xn) 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

Berdasarkan Tabel 4.10 maka persamaan regresi yang terbentuk dari pengaruh perencanaan karier (X1) dan motivasi kerja (X2) 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

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai sig kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.10
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: lampiran SPSS

Berdasarkan Tabel 4.11 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 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 akan meningkat. 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, 2012) 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 mengggunkan kesempatan karir yang ada. Sebelum para karyawan mengambil keputusan mengenai pilihan karier yang tepat untuk masa depannya, perlu adanya suatu kemantapan perencanaan karir. Berdasarkan deskripsi karakteristik, 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.

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Mitra Tani Dua Tujuh yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk melakukan penelitian sehingga kami bisa membuat karya tulis ilmiah. Kami juga ucapkan terimakasih kepada Ela Fatmawati yang telah membantu proses penelitian sampai selesai.

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Cetakan ke).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. P. & M. C. (2010). *Manajemen Jilid 1* (10th ed.). Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi. Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo.
- Winkel, W. . & H. S. (2006). *Bimbingan dan Konseling Di institusi Pendidikan*. Media Abadi.