

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang

Cintya Khairul Ulum

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)
e-mail: Cintyakhairul14@gmail.com

Dianawati Suryaningtyas

Arien Anjar

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. Metode dalam penelitian ini adalah metode explanatory research (penelitian penjelasan) dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai yang ada di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang dengan jumlah 96 pegawai, jenis dan sifat populasi adalah heterogen dan terbatas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path (jalur). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempengaruhi produktivitas pegawai pada PPPPTK BOE Malang, variabel pengembangan karir mempengaruhi motivasi pada PPPPTK BOE Malang, dan motivasi sebagai variabel mediasi secara efektif memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Produktivitas Pegawai, Pengembangan Karir, Motivasi

ABSTRAK: This study to determine the Effect of Career Development on Employee Productivity through Motivation at PPPPTK in the Automotive and Electronics Sector in Malang. The method in this research is an explanatory research method using quantitative research type. Population in this research is the whole of the employees in PPPPTK in Automotive and Electronics Sector Malang with 96 employees, the type and nature of the population are heterogeneous and limited. The data analysis technique used in this study is path analysis. The results of this study indicate that career development variables affect employee productivity in PPPPTK BOE Malang, career development variables affect motivation in PPPPTK BOE Malang, and motivation as a mediating variable effectively mediates the effect of career development on employee productivity.

Kata Kunci: Employee Productivity, Career Development, Motivation

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya pegawai dan organisasi adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, Pegawai merupakan faktor penentu dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi. Apabila produktivitas pegawai tinggi, maka organisasi akan berkembang dan tujuan organisasi akan dengan mudah tercapai. Pada dasarnya organisasi mengharapkan pegawai untuk memiliki sikap mental yang positif dan meluaskan pikiran guna menghasilkan pekerjaan lebih serta produktif. Seperti Tohardi dikutip dalam buku Edy Sutrisno (2009:100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Semetara dalam konteks organisasi pendidikan produktivitas merupakan ukuran kesuksesan sebuah lembaga pendidikan dimana mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan melalui optimalisasi sumber daya yang ada. Weick's Organizing Theory dalam Syafrudin (2013) memaparkan produktivitas dalam organisasi pendidikan dikatakan meningkat dengan menggunakan sejauh mana organisasi mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya, mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru sesuai dengan keinginan target audience, dan mampu mereduksi ketidakjelasan yang muncul.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang

Selain produktivitas, organisasi harus mendukung para pegawai untuk mengembangkan karir mereka, karena keberlangsungan organisasi tidak lepas dari pegawai yang dimilikinya serta semakin berkembangnya organisasi maka akan semakin ketat pula persaingan yang akan di hadapi, organisasi harus meningkatkan kualitas untuk menghasilkan produktivitas pegawai. Manajer harus berusaha membantu pegawainya untuk dapat bekerja seefektif mungkin dan menciptakan iklim kerja yang baik yang memungkinkan tercapainya pengembangan karir dan produktivitas pegawai.

Penelitian yang membuktikan hubungan antara pengembangan karir dan produktivitas pegawai yang dilakukan Samsul Bahri (2016) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas dan penelitian yang dilakukan oleh Atiek Kusdiana, dkk (2017) menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Salah satu faktor yang tidak dapat ditinggalkan untuk menjadi perhatian pihak manajemen adalah motivasi. motivasi yang diberikan manajer terhadap pegawai sangat diperlukan melalui perhatian akan kebutuhan dan tujuan sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan berdampak baik terhadap kemajuan organisasi. Hasibuan (2011:57) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau berkerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Penelitian yang membuktikan hubungan antara motivasi dan produktivitas pegawai yang dilakukan Arif Yusuf Hamali (2013) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan menurunnya produktivitas pegawai dikarenakan kurangnya inisiatif pegawai di unit widyaiswara berdasarkan proses mengajar dan menghasilkan buku ajar. beberapa pegawai widyaiswara kurang maksimal dalam memanfaatkan waktunya saat berkerja sehingga berpengaruh pada proses pengembangan karir, ditambah lagi lingkungan kerja yang kurang kondusif disebabkan semakin minimnya motivasi yang diberikan organisasi sehingga keterlibatan antar pegawai untuk saling membantu rekan kerja terhalang karena beban kerja yang telah di miliki masing-masing pegawai widyaiswara yang tentunya dapat semakin memicu penurunan produktivitas pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan pegawai yang akan menambah daya beli masyarakat (Sutrisno, 2009). Hubungan antara keluaran dengan masukan tersebut mempunyai sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja. Adapun indikator produktivitas pegawai dalam penelitian ini yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri berupa peningkatan kemampuan mental yang ditempuh seorang pegawai untuk mewujudkan rencana karir pribadinya melalui pengembangan diri yang terwujud dalam pelaksanaan pekerjaannya melalui tugas dan fungsinya (Marwansyah, 2012). Adapun indikator pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dimana motivasi merupakan dorongan atau kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang pegawai yang dapat membangkitkan kemauan kerja untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya (Asa'ad 2010). Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tinjauan Empirik

Amra Muslimin (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BPTN) Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Atiek, Leonardo dan Azis Fatoni (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia. Hasil

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang

penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Vendriana Lisdiani (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel Grasia Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta motivasi kerja dapat menjadi variabel intervening antara variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian penjelasan ini merupakan penelitian yang memiliki tujuan menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungannya antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2006). Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 96 pegawai di unit widyaiswara dengan menggunakan teknik total sample atau sampling jenuh, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen guna melihat pengaruh langsung dan tidak langsungnya. Pembahasan dalam penelitian ini mencakup pengembangan karir, motivasi dan produktivitas pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Jalur 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.032	2.172		3.237	.002
Pengembangan Karir	.280	.037	.618	7.620	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil analisis penelitian pada tabel 2 terlihat bahwa, pengaruh pengembangan karir (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y).

Pengaruh Pengembangan Karir (X) Terhadap Motivasi (Z)

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Jalur 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.148	3.843		5.243	.000
Pengembangan Karir	.369	.065	.506	5.694	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil analisis penelitian pada tabel 3 terlihat bahwa, pengaruh pengembangan karir (X) terhadap motivasi (Z) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap motivasi (Z).

Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Tabel 4
Hasil Analisis Koefisien Jalur 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.215	2.424		5.039	.000
Motivasi	.270	.058	.435	4.684	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah, 2019

Dari hasil analisis penelitian pada tabel 4 terlihat bahwa, pengaruh motivasi (Z) terhadap produktivitas pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (Z) berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai (Y).

Pengaruh Tidak Langsung Pengembangan Karir (X) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y) melalui Motivasi (Z)

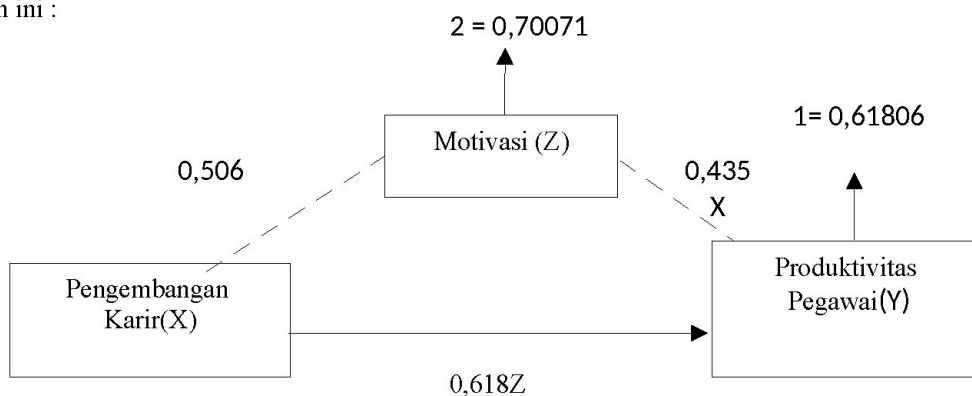
Tabel 5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Total	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung
	X - Z - Y	X - Y
0,83811	0,22011	0,618

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai total pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel pengembangan karir dimediasi oleh motivasi terhadap produktivitas pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,83811 atau 83,811%. Karena nilai pengaruh total 0,83811 lebih besar dari pengaruh langsung 0,618, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi secara efektif memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan spss didapatkan hasil seperti gambar dibawah ini :



Gambar 4.4 Model Jalur Lengkap

Sumber: data diolah, 2019

Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai

Pengembangan karir dibentuk dari lima indikator yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, serta peluang untuk tumbuh. Dari kelima indikator adapun indikator yang paling dominan yaitu kesetiaan terhadap organisasi pada item mengutamakan pekerjaan, Hal ini dibuktikan dengan terlihat dengan bersikap professional dalam bekerjadengan kata lain pegawai tidak

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang

membawa masalah pribadi mereka ke dalam pekerjaan sehingga produktivitas kerja pegawai tidak akan terganggu dan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Atiek, Leonardo dan Azis Fatoni (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan ini juga mendukung penelitian Samsul Bahri (2016) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh dan signifikan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi

Motivasi dibentuk oleh lima indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima indikator adapun indikator yang paling dominan adalah kebutuhan fisiologis pada item pemberian tunjangan yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian dorongan dilakukan dengan pemberian motivasi. Motivasi yang diberikan manajer terhadap pegawai sangat diperlukan melalui perhatian akan kebutuhan dan tujuan, salah satunya melalui pemberian tunjangan yang diberikan organisasi melalui pengembangan karir sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan berdampak baik terhadap kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung Widhi Kurniawan (2012) dengan hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hubungan ini juga mendukung penelitian Vendriana Lisdiani (2017) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Produktivitas dibentuk oleh tiga indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam hal ini indikator ketepatan waktu pada item yang sama memiliki nilai yang dominan artinya apabila produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil produktivitas pegawai tidak baik. Motivasi terbentuk dari keadaan atau kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginannya untuk mencapai suatu tujuan, kebutuhan aktualisasi diri yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang senang akan tugas-tugas yang menantang sehingga memicu peningkatan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2013) dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hubungan ini juga mendukung penelitian Amra Muslimin (2016) menyatakan hasil penelitian dari pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh hasil variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Motivasi

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawai, peningkatan produktivitas pegawai dapat terjadi apabila kualitas dan kemampuan pekerja tinggi, pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karir serta kemampuan secara optimal. Dengan demikian dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi & I Wayan Mudiarta Utama (2016). Yang menyatakan bahwa melalui motivasi secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat terlihat dari produktivitas yang di hasilkan pegawai. Hubungan ini juga mendukung penelitian Verdiana Lisdiani (2017) dengan hasil penelitian bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi telah terbukti signifikansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya tentang Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Variabel pengembangan karir mempengaruhi produktivitas pegawai pada PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variabel pengembangan karir yang dimiliki suatu organisasi maka produktivitas pegawai

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Pegawai melalui Motivasi di PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang

akan semakin baik pula. Variabel pengembangan karir mempengaruhi motivasi pada PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variabel pengembangan karir yang dimiliki suatu organisasi maka motivasi akan semakin meningkat. Variabel motivasi mempengaruhi produktivitas pegawai pada PPPPTK Bidang Otomotif dan Elektronika Malang. Hubungan ini bersifat positif, artinya semakin baik variabel motivasi suatu organisasi maka produktivitas pegawai akan semakin baik pula. Motivasi sebagai variabel mediasi yang secara efektif pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai, artinya motivasi efektif mendorong pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Samsul. 2016. Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implementasinya pada kinerja pegawai dinas PU Bina Warga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Journal ecoment global. 1 (1): 51-61*
- Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga & Utama, I Wayan Mudiarta. 2016. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Galler. *E-Jurnal Manajemen Umud, 5(9) :5494-5523.*
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja studi kasus pada PT. X Bandung. *Journal the WINNER, 14 (2) 77-86*
- Hasibuan, Melayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Agung Widhi. 2012. Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan bank sulselbar. GMD, Artikel Jurnal, 16 (4): 391-408.
- Kusdiana, Atiek, dkk. 2016. Pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AST Indonesia. *Journal of management, 2 (2): 2-7*
- Lisdiani, Vendriana. 2017. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening (studi kasus pada hotel grasia semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis, 1-8.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi dua*. Bandung: Alfabeta.
- Muslimin, Amra. 2016. Pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BPTN) Palembang. Universitas Muhammadiyah Palembang
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlin Tulungagung. *Jurnal Bonorowo 1(1):1-15*
- Sudrajat, Cucu Jajat. (2016). Pengaruh penerapan sistem manajemen mutu dan implementasi perencanaan strategic terhadap produktivitas PPPPTK kementerian pendidikan dan kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan 13(1) : 168-186*
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

