

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAT DI KOTA MALANG

Dovian Millian

sg.dovian.m@gmail.com

Sudibyo Aji Narendra Buwana

sudibyo.aji@machung.ac.id

Universitas Ma Chung

ABSTRACT

In the world of work each organization or company to be a place where employees are working of course expected to provide good career for the life of the employee. Career planning and career development is also of course be a point which is of considerable concern and very important in a company or organization, both for the company and the employees themselves. Sources of data in the research were employees and HRD Manager at PT CAT by using random sampling techniques. The conclusion of the research is in the PT CAT are partial positive influence on career planning to employee performance and positive influence between motivation on employee performance as well as significant positive influence between career planning and motivation on employee performance.

Keywords: *motivation, career planning, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang paling utama di dunia ini adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah awal untuk sumber daya yang lainnya yang akan digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam dunia bisnis sumber daya manusia terkait dengan apa yang dinamakan pekerjaan. Pekerjaan merupakan aspek penting dalam kehidupan masa kini dan juga bagian dari keinginan manusia. Pekerjaan memiliki peran besar, lebih daripada hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup semata saja. Dalam dunia kerja, setiap perusahaan dan organisasi yang ada tentu saja menginginkan seorang individu atau pekerja yang mumpuni dan memenuhi syarat kriteria yang ada atau lebih dari kriteria tersebut, bahkan berkompeten pada pekerjaan atau posisi yang ditempatinya atau akan ditempatinya. Terkait hal tersebut para individu atau pekerja yang ada akan termotivasi untuk menjadi sosok karyawan yang berkompeten dan berkualitas agar di lirik oleh perusahaan-perusahaan.

Pekerja atau karyawan yang berkompeten dan berkualitas merupakan ujung tombak perusahaan atau organisasi dalam keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan kedepannya. Demi mencapai hal tersebut perusahaan akan mencari karyawan yang berkualitas dan juga berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang ada dalam perusahaannya saat ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan sebuah perusahaan harus diberikan dorongan atau motivasi dalam bekerja agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut menjadi lebih baik hasilnya. Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya, perusahaan dapat melakukan berbagai macam cara, salah satu cara yang dilakukan dapat berupa Perencanaan Karir yang diprogramkan oleh pihak manajemen perusahaan bagi seluruh karyawan perusahaan tersebut.

Bagi karyawan, suatu karir merupakan perihal yang penting karena karir menentukan posisi, gaji dan hal lain sebagainya yang pada umumnya terhubung dengan promosi atau

naiknya jabatan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih baik. Tidak terlepas pula dengan yang terjadi pada PT CAT di Kota Malang ini yang bergerak di bidang properti. Hal ini lah yang membuat para karyawan termotivasi dan terus meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

1. Bagaimana pengaruh perencanaan karier karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT CAT Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi yang ada terhadap kinerja karyawan PT CAT Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh kolaborasi antara perencanaan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT CAT Kota Malang?

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan psikologis dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berperilaku tertentu, terutama di dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang memiliki motivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama (Santrock, 2007).

Menurut Herzberg (1996), ada 2 jenis faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor ini adalah faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah faktor ekstrinsik : imbalan, hubungan antar manusia, kondisi lingkungan, dsb. Sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah faktor intrinsik : achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia (Setiadi, 2003:94)

Abraham Maslow (1943, 1970) berusaha menjelaskan mengapa orang-orang didorong oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu pada waktu

tertentu. Jawabannya adalah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam sebuah jenjang dari tingkatan yang paling mendesak hingga yang kurang mendesak. Maslow menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramida, orang memulai dari tingkat terbawah. Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan Hierarki Kebutuhan Maslow:

1. Kebutuhan Fisiologis yaitu kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi karena hal-hal sangat penting untuk kelangsungan hidup; seperti makanan, minuman, pakaian, dan bernapas.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya, termasuk di dalamnya keamanan bebas dari rasa sakit dan ketidaknyamanan.
3. Kebutuhan sosial yaitu rasa akan cinta dan rasa memiliki (kasih sayang, keluarga, dan persahabatan) atau kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri, di dalamnya terdiri dari rasa hormat pada diri sendiri atas prestasi yang menyertainya, gengsi, popularitas, dan pengakuan atas prestasi seseorang.
5. Aktualisasi diri atau realisasi diri yakni kebutuhan akan memenuhi kebutuhan diri sendiri, dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi

Menurut Mr. Jones, motivasi adalah hal-hal yang berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Hal ini berhubungan dengan bagaimana memenuhi diri sendiri dan ekspresi diri, mencapai tingkat kehidupan di mana "orang merasakan apa yang harus dia miliki". (Lamb, dkk 2011:228).

Perencanaan Karir

Menurut Werther dan Davis (1996), mengatakan bahwa karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dipangku/dijabat oleh seseorang semasa kerja/hidupnya. Senada dengan Handoko (1996), bahwa karir adalah semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang. Edgar Schein

(alam Sirait (2006:166) Perencanaan Karir merupakan suatu proses temuan yang berkelanjutan, dimana seseorang secara perlahan mengembangkan konsep pekerjaan yang lebih jelas dalam kaitannya dengan talenta, kemampuan, motif, kebutuhan, sikap, dan nilai yang dimilikinya. Perencanaan karir merupakan suatu hal yang harus dilakukan bagi seorang karyawan dan juga oleh perusahaan, sehingga nantinya dapat dilakukan pengembangan karir bagi masing-masing karyawan yang dimana dapat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2004:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Irawan (2002:11), bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu tujuan organisasi, tujuan unit, dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja, yaitu kinerja organisasi, kinerja unit, dan kinerja pegawai. Dessler (2000:87) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Adapun pengertian kinerja karyawan menurut Henry (1995) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-

persyaratan pekerja yang diberikan. Dalam realisasinya, kinerja (*performance*) dipengaruhi 3 faktor, yaitu (Scerneharn, et. al, yang dikutip dalam

Sumedi/<http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t33830.doc>/diakses tanggal 27 Mei 2015

1. Faktor individu, yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Kemampuan, keahlian, mental dan fisik
 - c. Latar belakang, meliputi: keluarga, kelas sosial dan pengalaman
 - d. Demografi, meliputi usia, ras dan jenis kelamin
2. Faktor *Psychologis* yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor Organisasi yang terdiri:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Kinerja pegawai adalah suatu garis besar mengenai segala sesuatu dan berbagai macam hal yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan dan posisi serta tugasnya dalam suatu perusahaan sesuai dengan arahan dari perusahaan yang menunjukkan bagaimana progress atau perkembangan atau menunjukkan suatu hasil karyawan tersebut dalam bekerja di dalam suatu perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dimana metode ini dilakukan dengan cara menggunakan data yang telah dikumpulkan dan dikonversikan ke dalam bentuk angka. Data tersebut akan dianalisis melalui cara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti dituntut untuk bersikap objektif dan memisahkan diri dari data yang digunakan. Artinya, peneliti tidak boleh membuat batasan konsep maupun alat ukur data sekehendak hatinya sendiri. Oleh karena itu, dalam hal analisis data pun, peneliti tidak boleh mengikutsertakan analisis data interpretasi yang

bersifat subjektif yang berasal dari dalam diri peneliti sendiri. Oleh karena itu, digunakan uji statistik untuk menganalisis data yang telah didapatkan melalui berbagai cara pengumpulan data (Kriyantono,2006:58).

Teknik atau metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara langsung melakukan tanya jawab atau berkomunikasi langsung dengan narasumber yang dibutuhkan guna mendapatkan data penelitian. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai Manajer HRD pada PT CAT secara langsung.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati keadaan yang ada pada lapangan atau tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini observasi dilakukan langsung di PT CAT didampingi oleh sang manager HRD dari perusahaan tersebut bersamaan dengan waktu dilakukannya proses wawancara.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dimana disebarkan kepada para responden atau narasumber yang ingin diteliti guna mendapatkan informasi ataupun data terkait yang dibutuhkan untuk dilaksanakannya penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana para responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pertanyaan yang diberikan. Dalam kuesioner yang diberikan mencakup umur karyawan, jenis kelamin karyawan, lama karyawan bekerja, pendidikan terakhir karyawan dan daftar pertanyaan yang dibutuhkan untuk mendapatkan data penelitian. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert.

Data-data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data di atas adalah merupakan Data Primer, yaitu data yang bersumber langsung dari narasumber tanpa perantara apapun, bukan pusat data, yang dikumpulkan secara langsung

oleh peneliti melalui pengambilan sampel dari populasi karyawan yang ada. Pengukuran data yang telah didapat seperti yang telah diterangkan di atas, akan diukur dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek. Walau banyak kategori skala baru diciptakan, yang paling populer adalah tingkat persetujuan yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Penggunaan 5 kategori dalam skala likert diatas banyak dijumpai dalam riset sumber daya manusia, sebab dipandang bisa mewakili tingkat intensitas penilaian responden dengan baik.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2011: 63). *Probability Sampling* yang dilakukan adalah *Simple Random Sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011:64). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari 2 variabel *Independent* yaitu motivasi dan perencanaan karir serta 1 variabel *Dependent* yaitu kinerja karyawan.

Populasi

Menurut Istijanto (2006:109) populasi merupakan sejumlah keseluruhan anggota yang diteliti. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT CAT. Jumlah seluruh populasi karyawan sebenarnya pada PT CAT adalah 26 orang karyawan.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi tersebut. Sampel diambil secara proporsional (*random sampling method*) di mana adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk di ambil kepada setiap elemen populasi. Dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan sebanyak 15

orang, dikatakan sampel karena dari populasi sebanyak 26 orang hanya digunakan 15 orang karyawan karena ada beberapa faktor yang muncul tidak terduga.

Skala Pengukuran

Seperti yang telah diutarakan diatas, penelitian ini menggunakan skala pengukuran Skala Likert, dimana menggunakan skala penilaian 1 hingga 5 dengan tingkat uraian keterangan yang berbeda seperti:

- a. Angka 5 untuk Sangat Setuju
- b. Angka 4 untuk Setuju
- c. Angka 3 untuk Kurang Setuju
- d. Angka 2 untuk Tidak Setuju
- e. dan angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju

Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, layak atau tidaknya sebuah instrumen untuk digunakan didalam melakukan sebuah penelitian.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji seberapa baik instrument yang digunakan dan dikembangkan untuk mengukur alat ukur yang digunakan, sejauh mana alat ukur tersebut akurat atau tepat untuk mengukur objek yang diteliti. Menurut Sarwono (2006:218) dalam buku analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui nilai r tabel dapat ditentukan dengan $\alpha = 0.05$, untuk *degree of freedom* ($df = n-2$), dimana n adalah jumlah kasus.

Pengambilan keputusan:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pernyataan valid
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan tidak valid
- c. Jika r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item-total correlation

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah dengan menguji reliabilitas. Menurut Sarwono (2006:219) tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk

mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.

Reabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu menilai goodness dari sebuah instrumen pengukuran (Tjahjono, 2009). Reabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari instrument yang digunakan dalam mengukur sebuah konsep.

Pengambilan keputusan :

- a. Jika r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel, maka pertanyaan reliabel
- b. Jika r alpha negatif dan r alpha $<$ r tabel, maka pertanyaan tidak reliabel
- c. r alpha dapat dilihat pada bagian *reliability coefficient*

Dalam hal ini alat ukur yang digunakan sudah pernah digunakan pada penelitian sebelumnya yang serupa sehingga alat ukur yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan telah memenuhi uji validitas dan uji reabilitas.

Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data kuantitatif yang diangkakan digunakan analisis regresi linear berganda. Koefisien Determinasi Adalah koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). $KD = r^2 \times 100\%$.

Anova (Uji F) : Uji Anova digunakan untuk mengetahui variabel x1 dan x2 secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel y.

Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika f hitung $<$ f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji T: digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) secara sendiri-sendiri atau parsial.

Pengambilan keputusan:

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Di dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (motivasi, perencanaan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Perencanaan Karir

e = Kesalahan Estimasi Standa

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : Perencanaan karir dan Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT CAT.
- b. H_a : Perencanaan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT CAT.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT CAT ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis properti di Kota Malang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2013 lalu dengan jumlah karyawan sebanyak 26 orang karyawan. Sebagai sebuah perusahaan properti baru yang dapat dibilang masih sangat muda yakni pada tahun 2015 ini baru berumur 2 tahun, PT CAT ini sudah dapat dikatakan meraih kesuksesan. Dilihat dari semakin banyaknya proyek yang dikerjakan dan semakin meningkatnya grafik keuntungan dari proses pemasaran dan penjualannya dimana membuat PT CAT ini menjadi perusahaan yang sukses. Kesuksesan ini tentu saja tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang memengaruhinya, baik eksternal maupun internal.

Penelitian yang dilakukan pada PT CAT ini menggunakan beberapa informasi dasar dari para karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap di PT CAT ini. Informasi yang diperlukan guna memproses penelitian ini adalah seperti data jenis kelamin karyawan yang menjadi narasumber, usia karyawan dan juga lama karyawan bekerja pada perusahaan serta pendidikan terakhir karyawan. Berdasar penelitian yang telah dilakukan kepada para karyawan perusahaan PT CAT tersebut dan telah dilakukan berbagai macam pengujian data yang ada serta pengolahan data di atas yang menggunakan Regresi Linier Berganda, peneliti mendapatkan hasil bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan motivasi.

Pada wawancara yang dilakukan peneliti mendapatkan pernyataan bahwa dalam meningkatkan motivasi karyawan dan loyalitas karyawan demi menciptakan kinerja yang baik tiap individu, perusahaan mengadakan kegiatan untuk karyawan tiap tahunnya berupa *gathering* kantor yang diadakan setiap setengah tahun sekali (6 bulan 1 kali), liburan ke luar negeri, bonus diluar THR setiap 4 bulan sekali dan sistem *reward* (*Staff of the month*). *Staff of the month* ini ditetapkan berdasarkan *performa* karyawan yang dilihat dari laporan *Performance Appraisal*, tingkat absen, dan juga *Monthly Report* tiap karyawan pada akhir bulan berjalan. *Reward* yang diberikan berupa barang dengan nilai yang berarti dan berguna bagi karyawan yang nantinya menjadi *Staff of the month*. Hal tersebut tentu saja sangat membuat motivasi dalam diri setiap karyawan muncul dengan baik dan memicu kinerja karyawan untuk lebih baik lagi. Ditambahkan pula oleh narasumber pada saat wawancara bahwa walaupun tidak ada perencanaan karir yang signifikan namun keberlangsungan pekerjaan para karyawan akan terus berlanjut karena pada hal ini jika proyek

Berdasarkan hasil data kuesioner yang ada dapat diartikan bahwa dengan adanya perencanaan karir bagi para karyawan maka hal tersebut akan memunculkan motivasi baru pada diri masing-masing karyawan untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya yang

dimana hal tersebut akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan. Dapat dikatakan pula dengan adanya hal tersebut dalam diri para karyawan telah tertanam *Mind Set* tersendiri yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah berpengaruh terhadap diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Walaupun dalam hal tersebut Perencanaan Karir tidak berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, namun terhadap Motivasi, dimana hal inilah yang menjadi akar atau dasar dari meningkatnya Kinerja Karyawan dalam perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Data Kuesioner

BERDASARKAN TINGKAT USIA		
Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 tahun	9	64,30 %
30-40 tahun	5	35,70 %
Jumlah	14	100 %
BERDASARKAN JENIS KELAMIN		
Laki-laki	10	71,40 %
Perempuan	4	28,60 %
JUMLAH	100	100 %
BERDASARKAN PENDIDIKAN		
D3 s/d S2	9	64,30 %
Setingkat SMA	5	35,70 %
JUMLAH	100	100 %
BERDASARKAN MASA KERJA		
1 tahun	6	42,86 %
Diatas 1 tahun	8	57,14 %
JUMLAH	100	100 %

Sumber: data diolah (2015)

Masih terkait dengan motivasi tersebut, perencanaan karir pun tak luput dari ambil bagian dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya perencanaan karir ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena yang ada pada pemikiran pada umumnya adalah bahwa dengan semakin meningkatnya karir maka kehidupan akan semakin terjamin. Hal inilah yang menyebabkan Perencanaan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun pada PT CAT ini Perencanaan karir yang ada tidak melalui kriteria penilaian ataupun semacamnya, tidak memandang umur karyawan,

jenis kelamin, ataupun pendidikan dari karyawan, melainkan menggunakan system kepercayaan dari atasan dan juga dilihat melalui bagaimana seorang karyawan bekerja dalam perusahaan serta seberapa lama karyawan tersebut bekerja dalam perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perencanaan karir untuk karyawan yang ada saat ini tidak efektif karena secara garis besar perencanaan karir yang ada (dalam hal ini tentang promosi atau kenaikan jabatan) hanya berdasar pada lamanya seorang karyawan bekerja pada PT CAT ini dan sangat sederhana.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Dengan adanya perencanaan karir bagi karyawan maka hal ini akan memicu munculnya motivasi baru pada diri masing-masing karyawan untuk bekerja. Namun perencanaan karir yang ada dalam perusahaan tidak terlalu efektif karena tidak ada kriteria-kriteria yang spesifik yang dimana digunakan untuk melakukan promosi karir ke jenjang yang lebih tinggi. Dari hasil penelitian ini tidak ada pengembangan karir yang ditujukan untuk karyawan yang telah bekerja di dalam perusahaan untuk kemajuan karir dalam pekerjaannya. Hal ini terkait dengan perencanaan karir yang masih kurang, dimana untuk promosi seperti yang telah disebutkan diatas sebelumnya, yaitu menggunakan kepercayaan, keputusan dari atasan dan juga seberapa lama karyawan tersebut bekerja di dalam perusahaan.

Rekomenadasi

1. Hasil penelitian yang dilakukan pada PT CAT ini terkait dengan perencanaan karir yang ada sebaiknya perlu dibuat kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan karirnya sehingga terdapat kejelasan dan tingkat profesionalisme yang lebih baik lagi dari sekarang untuk kedepannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi yang ada pada perusahaan sangat mendukung sekali dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu dijaga dengan baik agar kinerja karyawan yang baik sekarang ini tidak mengalami penurunan.

Sarana-sarana untuk meningkatkan motivasi yang ada sekarang ini diharapkan tidak dihilangkan atau menghilang karena faktor lain yang muncul di kemudian hari namun dapat dikembangkan lagi atau menambah sarana dan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki topik terkait dengan perencanaan karir, motivasi, dan kinerja pegawai diharapkan agar lebih memperhatikan faktor-faktor penting lain yang berhubungan dengan perencanaan karir, motivasi, dan kinerja karyawan lebih dalam lagi dari peneliti. Diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain atau jumlah subjek yang diteliti dan juga menggunakan teknik-teknik yang lebih baik, sehingga penelitian dengan topic yang serupa di kemudian hari dapat lebih berkembang dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I Gusti AD. 2008. Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol.13, No.2. Halaman 203-209.
- Baroroh, A. 2013. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). 65-80.
- Edy, S. 2008. Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai pada Direktorat Jendral Pemasarakatan.
- Ekayadi, S. 2010. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Rimba Jatiraya Citrakarya. 1-12.
- Firkola, P. 2005. *Career Planning Trends in Japanese Companies*. *Econ. J. Of Hokkaido University* Vol. 34, 233-245 (2005).
- Herdian, Armando & Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2011. Analisis Pengaruh Jenjang Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Anggara Architeam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unika Atma Jaya, Jakarta*.
- Istriyanti, N. A., & Simarmata, N. 2014. Hubungan Antara Regulasi Diri dan Perencanaan Karir pada Remaja Putri Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2014, Vol. 1, No. 2, 301-310.
- Isyanto, P., Sungkono, & Desriani, C. 2013. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, 1124-1134.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Muis, M. (2011). Pengembangan Karir Karyawan Perbankan di Kota Makassar. 1-14.
- Prabasari, I. A., & Netra, I. K. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. 469-481
- Rimper, R. R., & Kawet, L. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.4 , 413- 423.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Sari, N. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, Vol.1 Nomor 2.
- Suddin, Alwi & Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 1 – 8.
- Sumedi/<http://thesis.umy.ac.id/datapublik/t33830.doc>/diakses tanggal 27 Mei 2015
- Sunarso & Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen*

- Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 72 – 79.
- Suryana, Nana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako).
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Tarigan, M., & Wimbari, S. 2011. *Career Planning Program to Increase Career Search Self Efficacy in Fresh Graduates. Journal of Higher Education Theory and Practice*, Vol. 11, 75- 87.
- Utami, Setyaningsih S. & Hartanto, Agus. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 58 – 67.
- Wahyudi, Amin & Suyono, Jarot. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 1 No. 1 Desember 2006 : 1 – 14.
- Wibowo, F. D. 2006. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang).
- Winarsih, A. S., & Ratminto. 2011. Penyusunan Sistem Perencanaan Karier Pemerintah Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. *Jurnal Studi Pemerintahan*, Volume 2 Nomor 2, 237-258.
- Winarti, Endang dan Heru Susilo. 2012. Analisis Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening dan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Perindagkop dan UMKM Kabupaten Demak).